

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ORIENTASI ETIKA  
TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR  
(Studi Empiris Pada PT Bank “AAA”)**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
Memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



**Diajukan oleh :**

**Nama : ALFIANDI**

**NIM : C4C004241**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
DESEMBER 2006**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

**”PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN  
ORIENTASI ETIKA TERHADAP HUBUNGAN ANTARA  
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA  
INTERNAL AUDITOR (Studi Empiris Pada PT Bank ”AAA”)”**

merupakan hasil karya saya sendiri. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang tertulis di dalam karya ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Karya ini sepenuhnya adalah milik saya dan pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Semarang, 22 Desember 2006

Penulis,

**Alfiandi**

Tesis berjudul

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ORIENTASI ETIKA  
TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR  
(Studi Empiris Pada PT Bank “AAA”)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**ALFIANDI**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Desember 2006  
dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing  
Pembimbing Utama / Ketua: Pembimbing / Anggota:

**Prof. Dr. Imam Ghozali, MCom, Akt**

**Dr. H. Mohamad Nasir, MSi, Akt**

Tim Penguji

**Prof. Dr. Arifin Sabeni, MCom (Hons), Akt**

**Dr. Jaka Isgiyarta, MSi, Akt**

**Drs. Daljono, MSi, Akt**

Semarang, 22 Desember 2006  
Universitas Diponegoro Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Sains Akuntansi  
Ketua Program

**Dr. H. Mohamad Nasir, MSi, Akt**

NIP. 131 875 458

.....Verily, Allah will not change the (good) condition of a people as long as they do not change their state (of goodness) themselves (by committing sins and by being ungrateful and disobedient to Allah).....  
*(Surah Ar-Rad : 11)*

.....Verily, We created man in the best stature. Then We reduced him to the lowest of the low. Except those who believe and do righteous deeds. Then they shall have a reward without end (Paradise).....  
*(Surah At-Tin : 4-6)*

Ku persembahkan untuk istriku tercinta, **Suryani** serta kedua buah hatiku, **Raushany Fazila Alsya** dan **Shahreza Fikry Alsya**.  
*(Semarang, Desember 2006)*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi (dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) terhadap kepuasan kerja internal auditor pada PT Bank "AAA". Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika (idealisme dan relativisme) terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor pada PT Bank "AAA".

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor PT Bank "AAA". Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden dan juga melalui surat serta *contact person*. Kuesioner yang telah dikembalikan dan dinyatakan valid untuk diolah berjumlah 110 dari 130 kuesioner yang telah disampaikan. Pengolahan data menggunakan model regresi linear berganda dan *Moderate Regression Analysis* (MRA) dengan software SPSS v.11.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor. Variabel-variabel konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme memoderasi hubungan antara *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor. Konflik pekerjaan-keluarga dan idealisme memoderasi secara negatif signifikan, sedangkan relativisme memoderasi secara positif signifikan hubungan antara seluruh dimensi komitmen organisasi dengan internal auditor pada PT Bank "AAA".

**Kata-kata kunci** : *komitmen organisasi, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, konflik pekerjaan-keluarga, orientasi etika, idealisme, relativisme dan kepuasan kerja.*

## ABSTRACT

The objectives of this research are to empirically examine influence of organizational commitment (dimensions affective commitment, continuance commitment and normative commitment) to job satisfaction of internal auditor in PT Bank “AAA”. This research is also to examine the ability of work-family conflict and ethical orientation (idealism and relativism) as moderator variables to moderate the relation between organizational commitment and job satisfaction of internal auditor PT Bank “AAA”.

In this research, respondents are all of internal auditor of PT Bank “AAA”. The questionnaires were distributed directly and through mail survey and contact person. After being distributed, there are 110 answered and valid questionnaires of 130 questionnaires. The data analysis is used multiple regression and Moderate Regression Analysis (MRA) modeling by SPSS v.11.0 package software.

The result of this research shows that affective commitment, continuance commitment and normative commitment positively and significantly affected internal auditor’s job satisfaction. Work-family conflict, idealism and relativism variables moderate the relation between all of organizational commitment dimensions and internal auditor’s job satisfaction. Work-family conflict and idealism variable moderate negative significantly, and relativism variable moderate positif significantly the relation between all of organizational commitment dimensions and internal auditor’s job satisfaction.

**Keywords** : *organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, work-family conflict, ethical orientation, idealism, relativism and job satisfaction.*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkat rahmat, kemurahan dan ridhaNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Magister Sains Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Tesis ini adalah hasil penelitian empiris yang penulis lakukan di PT Bank "AAA". Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih belum sempurna, namun demikian diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial dan saran terhadap pengembangan ilmu akuntansi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Ghozali, MCom, Akt. dan Dr. Mohamad Nasir, MSi, Akt. atas bantuan dan bimbingannya selama penulisan tesis ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Pengelola dan semua staf pengajar Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
3. Bapak Masrokan Nasuha, mantan Pemimpin SPI PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Bapak Anas Malla selaku Pemimpin SPI saat ini, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti program studi ini.

4. Bapak FX Sukamdiarto selaku Wakil Pemimpin Audit Internasional dan Penunjang dan Bapak E. Wiryono, mantan Pemimpin Kelompok Audit Khusus serta Bapak Sutjipto selaku Pemimpin Kelompok Audit Khusus saat ini, yang telah memberikan dukungannya kepada penulis untuk dapat mengikuti perkuliahan.
5. Pengelola dan staf Proyek Pelatihan dan Pengembangan SDM PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Yang telah banyak membantu penulis demi kelancaran jalannya perkuliahan selama mengikuti program studi ini.
6. Rekan-rekan di SPI PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang penulis sampaikan.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga penulis sampaikan juga kepada :

1. Ibunda Alifah dan Ibu Mertua Nurbaity Bakar yang selalu memberikan doa dan dorongan moriil demi kesuksesan penulis.
2. Istriku tercinta, Suryani serta anak-anakku tersayang Raushany Fazila Alsya dan Shahreza Fikry Alsya yang telah memberikan waktunya demi keberhasilan pendidikan penulis, demikian juga kepada seluruh kakak-kakak dan adik-adikku juga keponakan-keponakanku.

Semoga seluruh kebaikan yang telah diberikan mendapat pahala dari Allah SWT. Amin.

Semarang, 22 Desember 2006

Penulis,

**Alfiandi**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAKSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Komitmen Organisasi, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Orientasi Etika dan Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1. Komitmen Organisasi .....	9

2.1.2.	Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	12
2.1.3.	Orientasi Etika .....	15
2.1.4.	Kepuasan Kerja .....	17
2.2.	Pengertian dan Ruang Lingkup Internal Auditing .....	19
2.3.	Internal Audit Perbankan.....	20
2.4.	Piagam Audit Intern (Internal Audit Charter)	
	PT Bank ” AAA” .....	21
2.5.	Ruang Lingkup Penugasan Internal Auditor	
	PT Bank ” AAA” .....	23
2.6.	Kerangka Konseptual.....	27
2.7.	Hipotesis Penelitian .....	29
2.7.1.	Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja.....	31
2.7.2.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja.....	33
2.7.3.	Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja.....	34
 <b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Jenis Penelitian.....	36
3.2.	Populasi .....	37
3.3.	Pemilihan Dan Pengumpulan Data.....	38
3.4.	Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel.....	39

3.4.1.	Komitmen Organisasi.....	39
3.4.2.	Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	41
3.4.3.	Orientasi Etika.....	42
3.4.4.	Kepuasan Kerja.....	44
3.5.	Teknik Analisis.....	45
3.5.1.	Statistik Deskriptif.....	45
3.5.2.	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	46
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3.1.	Uji Multikolinearitas.....	47
3.5.3.2.	Uji Autokorelasi.....	47
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.3.4.	Uji Normalitas.....	48
3.5.4.	Uji Hipotesis.....	49
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Statistik Deskriptif .....	52
4.1.1.	Demografi Responden .....	52
4.1.2.	Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian .....	59
4.2.	Uji Reliabilitas dan Validitas .....	60
4.3.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme, Dan Relativisme Antara Komitmen Organisasi (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i> ) Dengan Kepuasan Kerja .....	68
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik.....	68

4.3.1.1.	Uji Multikolinearitas .....	68
4.3.1.2.	Uji Autokorelasi .....	69
4.3.1.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	70
4.3.1.4.	Uji Normalitas .....	71
4.3.2.	Uji Hipotesis.....	72
4.4.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme, Dan Relativisme Antara Komitmen Organisasi (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i> ) Dengan Kepuasan Kerja .....	80
4.4.1.	Uji Asumsi Klasik.....	80
4.4.1.1.	Uji Multikolinearitas .....	80
4.4.1.2.	Uji Autokorelasi .....	81
4.4.1.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	82
4.4.1.4.	Uji Normalitas .....	83
4.4.2.	Uji Hipotesis.....	83
4.5.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme, Dan Relativisme Antara Komitmen Organisasi (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i> ) Dengan Kepuasan Kerja .....	90
4.5.1.	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.5.1.1.	Uji Multikolinearitas .....	90
4.5.1.2.	Uji Autokorelasi .....	91
4.5.1.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	91
4.5.1.4.	Uji Normalitas .....	92

4.5.2.	Uji Hipotesis.....	93
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan .....	100
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	103
5.3.	Implikasi Penelitian .....	104
5.3.	Saran .....	105
DAFTAR PUSTAKA .....		106
LAMPIRAN.....		112

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel :</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Taxonomy of Ethical Ideologies.....	16
2.2	Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu .....	29
2.3	Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu (Lanjutan) .....	30
3.1	Instrumen Pengukuran Variabel <i>Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment</i> .....	40
3.2	Instrumen Pengukuran Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	41
3.3	Instrumen Pengukuran Variabel Idealisme dan Variabel Relativisme.....	43
3.4	Instrumen Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja .....	45
4.1	Rincian Kuesioner .....	52
4.2	Jenis Kelamin dan Status Perkawinan Responden Berdasarkan Bidang Audit .....	53
4.3	Pendidikan dan Jalur Penerimaan Responden di SPI Berdasarkan Bidang Audit.....	54
4.4	Jabatan Responden Berdasarkan Bidang Audit .....	55
4.5	Usia Responden Berdasarkan Bidang Audit .....	56
4.6	Lama Responden Bekerja di SPI Berdasarkan Bidang Audit .....	56
4.7	Lama Responden Bekerja di PT Bank ” AAA” Berdasarkan Bidang Audit	57
4.8	Rata-Rata Jumlah Penugasan Audit Dalam Setahun Berdasarkan Bidang Audit .....	58
4.9	Rata-Rata Jumlah Penugasan Audit Dalam Setahun Berdasarkan Status Perkawinan Responden .....	59
4.10	Descriptive Statistics .....	59

4.11	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas <i>Affective Commitment</i> .....	62
4.12	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas <i>Continuance Commitment</i> .....	63
4.13	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas <i>Normative Commitment</i> .....	64
4.14	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	65
4.15	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Relativisme .....	65
4.16	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Idealisme .....	66
4.17	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja .....	67
4.18	Koefisien <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i> ).....	69
4.19	Hasil Uji Durbin-Watson (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i> ).....	70
4.20	Hasil Uji Glejser (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i> ).....	71
4.21	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i> )..	72
4.22	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Hasil Uji F ( <i>F Test</i> ) (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i> ).....	72
4.23	Hasil Persamaan Regresi Berganda (Untuk Dimensi <i>Affective Commitment</i> ).....	73
4.24	Koefisien <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i> ) .....	80
4.25	Hasil Uji Durbin-Watson (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i> ).....	81
4.26	Hasil Uji Glejser (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i> ).....	82
4.27	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i> )	83
4.28	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Hasil Uji F ( <i>F Test</i> ) (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i> ).....	83
4.29	Hasil Persamaan Regresi Berganda (Untuk Dimensi <i>Continuance Commitment</i> ) .....	84

4.30	Koefisien <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i> ) .....	90
4.31	Hasil Uji Durbin-Watson (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i> ).....	91
4.32	Hasil Uji Glejser (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i> ).....	92
4.33	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i> )	93
4.34	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Hasil Uji F ( <i>F Test</i> ) (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i> ).....	93
4.35	Hasil Persamaan Regresi Berganda (Untuk Dimensi <i>Normative Commitment</i> ) .....	94
4.36	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian .....	99



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar :</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual – Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Internal Auditor .....	28

**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran :</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian.....	112
2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas .....	120
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Hasil Uji F ( <i>F Test</i> ).....	124
4. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner .....	127
5. Daftar Riwayat Hidup .....	136

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Peraturan Bank Indonesia No.1/6/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 mewajibkan bank-bank untuk menerapkan fungsi audit intern bank sebagaimana ditetapkan dalam Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB), menyusun Piagam Audit Intern (*Internal Audit Charter*), membentuk Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) serta menyusun panduan audit intern. PT Bank “AAA” sebagai salah satu bank milik pemerintah saat ini, telah memiliki SKAI yang dikenal dengan Satuan Pengawasan Intern (SPI) jauh sebelum keluarnya peraturan Bank Indonesia tersebut. *Internal Audit Charter* PT Bank “AAA” terakhir dilakukan pemutakhiran pada tanggal 15 Mei 2006 melalui surat keputusan Direksi No.KP/261/DIR/R, memuat visi, misi, tujuan dan ruang lingkup kegiatan, independensi dan objektivitas, tugas pokok dan kewajiban, wewenang serta perlindungan hukum kepada pemimpin dan pegawai SPI.

Sesuai dengan *Internal Audit Charter*, internal auditor PT Bank “AAA” dituntut untuk selalu menjunjung tinggi independensi dan objektivitasnya guna tercapainya visi dan misi SPI. Visi SPI seperti yang tercantum dalam *Internal Audit Charter* adalah menjadi mitra bisnis profesional yang independen dan objektif untuk mendukung terwujudnya PT Bank “AAA” sebagai bank kebanggaan nasional yang unggul dalam layanan dan kinerja, sedangkan misi SPI adalah melaksanakan kegiatan *assurance* dan

konsultasi berdasarkan *best practices*, yang memberikan nilai tambah dalam peningkatan efektivitas *risk management, control* dan *governance process*.

Pencapaian visi dan misi SPI tersebut juga tidak terlepas dari komitmen organisasi yang dimiliki setiap internal auditor PT Bank “AAA”. Dalam bahasa Meyer dan Allen (1984) komitmen organisasi merupakan ikatan emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi dan menjadi bagian dari organisasi karena memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi tersebut (*affective commitment*). Seorang karyawan juga dikatakan memiliki komitmen organisasi jika memiliki rasa ketergantungan kepada organisasi tersebut sehingga akan tetap bertahan pada organisasinya (*continuance commitment*). Disamping itu komitmen organisasi juga muncul karena ada kesadaran dari seorang karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan (*normative commitment*). Sesuai dengan penelitian Bateman dan Strasser (1984) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain komitmen organisasi merupakan *predictor* atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian komitmen organisasi yang dimiliki dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam setiap pelaksanaan tugas audit yang dilakukan oleh internal auditor.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Seperti yang dikemukakan diatas bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, begitu juga dengan internal auditor PT Bank “AAA”. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap

pelaksanaan tugas audit, internal auditor PT Bank “AAA” akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi yang dimilikinya dengan kepuasan kerja yang akan dicapainya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga, disamping tuntutan orientasi etika (nilai-nilai etika) tentang bagaimana seorang internal auditor seharusnya bertindak.

Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai internal auditor dengan peran sebagai anggota keluarga, tanpa melihat status yang dimiliki oleh seorang internal auditor tersebut apakah belum menikah, sudah menikah atau status lainnya. Seorang internal auditor PT Bank “AAA” yang ditugaskan melakukan audit pada suatu auditee diluar kota akan menghabiskan paling sedikit 21 hari. Berdasarkan pengalaman peneliti sendiri, seorang internal auditor PT Bank “AAA” dalam satu tahun dapat melaksanakan penugasan audit maksimal sebanyak 9 auditee. Tujuh dari 9 auditee tersebut diantaranya berada diluar kota. Dengan demikian dalam setahun seorang internal auditor PT Bank “AAA” akan berada diluar kota selama 147 hari atau sekitar 5 bulan dan hal tersebut menunjukkan bahwa selama 5 bulan peran sebagai sebagai anggota keluarga akan dihabiskan untuk menjalankan peran dalam pekerjaannya sebagai internal auditor.

Konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya muncul karena seorang internal auditor tidak berada ditengah-tengah keluarganya dalam waktu yang relatif lama. Hal ini ditegaskan oleh Burke (1986) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya

sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja adalah orientasi etika. Menurut Forsyth (1980) orientasi etika tersebut digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Dalam setiap pelaksanaan tugas audit, internal auditor PT Bank "AAA" dituntut untuk selalu memiliki idealisme yang tinggi. Namun demikian disamping idealisme ternyata terdapat juga karakteristik lain yang dapat menggerakkan orientasi etika internal auditor PT Bank "AAA", yaitu relativisme. Forsyth (1980) mengemukakan bahwa idealisme merupakan orientasi etika yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa konsekuensi dari tindakan yang dilakukan dapat terjadi tanpa melanggar nilai-nilai moral. Dengan kata lain idealisme merupakan karakteristik orientasi etika yang mengacu pada kepedulian seseorang terhadap kesejahteraan orang lain dan berusaha untuk tidak merugikan orang lain, lawannya adalah pragmatisme. Relativisme adalah orientasi etika yang mengacu pada penolakan terhadap nilai-nilai (aturan) moral universal yang membimbing perilaku, lawannya adalah non relativisme. Hubungan antara komitmen organisasi yang dimiliki internal auditor PT Bank "AAA" dengan tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapai diperkirakan akan dapat dipengaruhi oleh kedua karakteristik orientasi etika tersebut. Baik idealisme maupun relativisme

tentunya akan mempengaruhi komitmen organisasi internal auditor PT Bank "AAA" dengan tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapai.

Melihat fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang akuntansi perilaku mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA", disamping itu pengaruh orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA". Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Orientasi Etika terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja: Studi Empiris Pada PT Bank "AAA".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, secara empiris akan diuji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan dan orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor pada PT Bank "AAA". Masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga akan mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".
3. Apakah orientasi etika akan mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Memperhatikan uraian pada latar belakang dan sesuai rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.
2. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.
3. Menguji pengaruh orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menjadi bahan masukan bagi pimpinan Satuan Pengawasan Intern PT Bank “AAA” untuk mengelola sumber daya manusia dengan mengetahui kondisi internal auditor dilihat dari komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerjanya serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja seperti konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika.
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu akuntansi khususnya penelitian dibidang akuntansi perilaku.
3. Menjadi bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja internal auditor berkaitan dengan komitmen organisasi, yang dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika.



### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

- Bab I : Bab ini merupakan pendahuluan, meliputi uraian mengenai latar belakang dilakukannya penelitian ini, perumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian dan manfaat dari penelitian ini serta sistematika penulisan penelitian.
- Bab II : Dalam bab ini akan dibahas tinjauan pustaka, meliputi telaah teoritis mengenai komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, orientasi etika, kepuasan kerja, internal auditing, internal audit perbankan dan kerangka konseptual penelitian. Pada bagian akhir bab ini akan menguraikan pengembangan hipotesis penelitian.
- Bab III : Bab ini berisi metode penelitian yang menguraikan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan defenisi operasional setiap variabel serta teknik analisis yang digunakan.
- Bab IV : Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan, meliputi data peneltian, hasil penelitian serta pembahasan penelitian yang telah dilakukan.
- Bab V : Bab ini berisikan kesimpulan dan saran atas penelitian yang telah dilakukan.
-

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Komitmen Organisasi, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Orientasi Etika Dan Kepuasan Kerja**

Menurut Shotter (2001) sepanjang tahun 1960-an dan 1970-an proporsi yang besar dari teori akuntansi manajemen telah diarahkan pada pemahaman hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi. Pergerakan ini dalam teori akuntansi dikenal sebagai akuntansi perilaku.

Siegel dan Ramanauskas-Marconi (1989) mengemukakan bahwa pada mulanya konsep perilaku merupakan kajian utama dalam sosial psikologi. Akan tetapi faktor-faktor sosial psikologis juga sangat relevan dengan bidang akuntansi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas. Akuntansi perilaku mengarah kepada 3 bidang umum, yaitu: (1) pengaruh perilaku manusia terhadap disain, konstruksi dan penggunaan sistem akuntansi; (2) pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, dan (3) metode untuk memprediksi dan strategi guna mengubah perilaku manusia.

Camp (1993) juga mengutarakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mendapat perhatian dari ahli psikolog industri dan organisasi, ahli manajemen dan sosiolog. Sebagian besar keinginan untuk meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasi berawal dari perhatian terhadap konsekuensi-konsekuensi perilaku yang telah dihipotesakan sebagai hasil dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam berbagai judul penelitian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah

ditunjukkan atau diargumentasikan untuk dihubungkan antara lain dengan produktivitas, kehadiran di tempat kerja, mutasi, pengunduran diri, keterlibatan dalam pekerjaan, dan bekerja keras. Penelitian ini mengkaji aspek perilaku manusia seperti komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, orientasi etika dan kepuasan kerja.

### **2.1.1. Komitmen Organisasi**

William dan Anderson (1991) mengemukakan bahwa komitmen kepada organisasi secara umum berarti seseorang merasa bangga dengan organisasi dan senang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Seseorang dengan komitmen yang tinggi akan cenderung akan bekerja semaksimal mungkin untuk organisasinya. Mowday et al. (1982) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi maka mereka akan suka bekerja dengan organisasi tersebut.

Sejalan dengan pernyataan Mowday et al. (1982), menurut Cherrington (1996) komitmen organisasi merupakan nilai personal yang kadang-kadang mengacu pada sikap loyal kepada suatu organisasi. Robbins (2003) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai refleksi dari suka atau tidak suka seseorang terhadap organisasi dimana dia bekerja. Disamping itu Kreitner dan Kinicki (2004) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan merasa terikat dengan tujuan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap kerja yang penting karena setiap individu diharapkan menunjukkan kesediaannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan organisasi dan merupakan suatu keinginan yang besar untuk tetap berada pada suatu organisasi.

Dalam profesi akuntansi, konsep mengenai komitmen organisasi dan komitmen profesi menunjukkan suatu hubungan dengan konflik internal yang dihadapi oleh profesional dan dengan kepuasan kerja mereka (Shaub et al. 2002). Komitmen organisasi didalam literatur akuntansi didefenisikan sebagai: (1) keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kesediaan untuk berusaha yang keras atas nama organisasi dan; (3) keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al. 1981; Aranya dan Ferris 1984; Harrell et al. 1986).

Meyer dan Allen (1984) mengembangkan sebuah model komitmen organisasi yang terdiri dari 3 komponen: (1) *Affective commitment*, dimana seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi dan menjadi bagian dari organisasi tersebut; (2) *Continuance commitment*, berarti seseorang menyadari biaya-biaya yang timbul jika meninggalkan suatu organisasi; (3) *Normative commitment* mengacu pada perasaan dan kewajiban terhadap suatu organisasi. Selanjutnya Meyer et al. (1993) dalam Khikmah (2005) mengemukakan bahwa: *affective commitment* timbul apabila karyawan merasa memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi; *continuance commitment* juga berarti kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena penghargaan ekonomi tertentu; *normative commitment* timbul dari nilai-nilai karyawan, dimana karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi (Ahuja et al. 2002; Paswerk dan Strawser 1996). William dan Hazer (1986) mengungkapkan kemungkinan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Disamping itu Gregson (1992) menyatakan bahwa konstruk kepuasan kerja merupakan anteseden konstruk komitmen organisasi.

Menurut Vandenberg dan Lance (1992) dalam Zain dan Setiawan (2005), komitmen terhadap organisasi berasal dari bergabungnya individu ke dalam organisasi. Komitmen organisasi mengawali proses rasionalisasi dimana individu membenarkan situasi sekarang dengan mengembangkan sikap yang konsisten dengan komitmennya. Dengan demikian, berdasarkan perspektif disonansi kognitif, komitmen organisasi merupakan dasar bagi individu dalam mengembangkan sikap lainnya seperti kepuasan kerja. Teori disonansi kognitif menyatakan bahwa suatu tindakan akan mempengaruhi tindakan-tindakan atau sikap berikutnya dimana sikap seseorang bisa dirasionalisasikan dari perilakunya. Hal ini tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Bateman dan Strasser (1984) bahwa komitmen organisasi menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja.

Khikmah (2005) mengemukakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Meyer et al. (1993), Hackett et al. (1994) serta Ketchand dan Strawser (1998) menunjukkan bahwa *affective commitment* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Jenkins et al. (1992) mengemukakan bahwa *affective commitment* berhubungan dengan naiknya kepuasan kerja dan *continuance commitment* berhubungan dengan penurunan kepuasan

kerja. Selanjutnya Allen dan Meyer (1990) dalam Khikmah (2005) mengemukakan bahwa *normative commitment* muncul dari nilai-nilai yang ada pada diri karyawan. Karyawan akan tetap bekerja atau menjadi anggota organisasi walaupun merasa tidak puas, karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi adalah kewajiban.

Penelitian yang dilakukan Zain dan Setiawan (2005) menunjukkan bahwa *affective commitment* dan *normative commitment* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan *continuance commitment* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan Khikmah (2005) menunjukkan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan *normative commitment* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian Bateman dan Strasser (1984) bahwa komitmen organisasi sebagai *predictor* atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja.

### **2.1.2. Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik pekerjaan-keluarga dihasilkan oleh adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga antara lain: tidak tereturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, *overload* pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan. Tekanan dalam

lingkungan keluarga yang dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga antara lain: kehadiran anak yang paling muda, tanggung jawab utama terhadap anak, tanggung jawab sebagai yang lebih tua, konflik antar anggota keluarga dan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga. Gutek et al. (1991) mengemukakan bahwa masing-masing peran diatas membutuhkan waktu dan tenaga jika akan dilaksanakan secara memadai. Konsekuensinya adalah seseorang akan mengalami gangguan dengan adanya campur tangan antara pekerjaan terhadap keluarga atau sebaliknya.

Holahan dan Gilbert (1979) dalam Stepanski (2002) juga mengemukakan bahwa sumber konflik yang substansial dalam kehidupan seseorang adalah konflik antara dua peran yang sangat prinsip yang harus dijalankan dengan seimbang, yaitu pekerjaan dan diri sendiri. Disamping itu Bielby dan Bielby (1989) mengemukakan bahwa masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga tergantung bagaimana orangtua mengalokasikan waktu mereka untuk menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Komitmen harus diarahkan kepada kedua peran tersebut.

Dalam Stepanski (2002), Gutek et al. (1991) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berhubungan dua arah dan wanita lebih banyak melaporkan konflik pekerjaan-keluarga dibanding pria. Menurut Frone et al (1992) hubungan antara kedua jenis konflik tersebut (konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan) adalah timbal-balik. Selanjutnya Gutek et al. (1991) dan Frone et al. (1992) menemukan bahwa lebih banyak terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang dilaporkan dibanding konflik keluarga-pekerjaan. Disamping itu Frone et al. (1992) juga menyatakan bahwa sejak penelitian menemukan bahwa peran pekerjaan

lebih banyak mengganggu peran keluarga dibanding peran keluarga terhadap peran pekerjaan, maka batasan keluarga menjadi lebih dapat menyerap dibanding batasan pekerjaan. Gutek et al (1991) juga menemukan bahwa batasan dan tanggung jawab peran keluarga lebih elastis dibandingkan batasan dan tanggung jawab peran pekerjaan.

Burke (1986) mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan karir (pekerjaan) adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Menurut Perrewé dan Hochwart (2001) munculnya konflik pekerjaan-keluarga disebabkan oleh adanya benturan antara *value similarity* dengan *value congruence*. *Value similarity* diartikan sebagai tingkat kesepakatan diantara anggota keluarga mengenai nilai-nilai yang ada dalam keluarga tersebut, sedangkan *value congruence* merupakan sejumlah nilai-nilai yang disepakati antara karyawan dengan organisasi. Selanjutnya konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja disamping kepuasan hidup seorang anggota keluarga yang juga berperan sebagai karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja cenderung lebih tinggi dicapai oleh orang-orang yang dalam kehidupannya melaksanakan nilai-nilai yang dianutnya dibanding dengan yang tidak melaksanakan nilai-nilai tersebut.



Berg et al. (1999) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pandangan para karyawan atas upaya yang dilakukan perusahaan untuk membantu mereka agar seimbang dalam pekerjaan dan keluarga. Perusahaan yang membantu karyawan agar seimbang dalam tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tidak hanya dalam bentuk manfaat dan kebijakan formal keluarga-persahabatan, akan tetapi juga penting menyediakan pekerjaan yang menantang, penghargaan, menciptakan lingkungan kerja bercirikan kepercayaan, melatih para supervisor untuk menampung kebutuhan karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan berbagai dampak dari suatu organisasi termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Frone et al. 1992; Thomas dan Ganster 1995; Wiley 1987). Disamping itu konflik pekerjaan-keluarga yang dihasilkan dari konflik pekerjaan dan konflik keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Kopelman, Greenhaus dan Connolly. 1983).

### **2.1.3. Orientasi Etika**

Forsyth (1980) mengemukakan bahwa orientasi etika (nilai-nilai etika) digerakkan oleh dua karakteristik, yaitu idealisme dan relativisme. Idealisme merupakan orientasi etika yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa konsekuensi dari tindakan yang dilakukan dapat terjadi tanpa melanggar nilai-nilai moral. Dengan kata lain idealisme merupakan karakteristik orientasi etika yang mengacu kepedulian seseorang terhadap kesejahteraan orang lain dan berusaha untuk tidak merugikan orang lain, lawannya adalah pragmatisme. Relativisme adalah orientasi

etika yang mengacu pada penolakan terhadap nilai-nilai (aturan) moral universal yang membimbing perilaku, lawannya adalah non relativisme. Kedua konsep orientasi etika tersebut menurut Shaub et al. (1993) tidak berlawanan satu sama lain, akan tetapi mewakili dua skala terpisah.

Selanjutnya Forsyth (1980) menyilangkan secara ekstrim idealisme tinggi-rendah dengan relativisme tinggi-rendah sehingga membentuk empat klasifikasi orientasi etika. Persilangan antara idealisme tinggi-rendah dan relativisme tinggi-rendah tersebut dikenal dengan *Taxonomy of Ethical Ideologies*, seperti yang ditunjukkan pada tabel 2.1 dibawah ini.

**TABEL 2.1**  
**TAXONOMY OF ETHICAL IDEOLOGIES**

	<b>High Relativism</b>	<b>Low Relativism</b>
<b>High Idealism</b>	<p><i>Situasionist</i></p> <p>Advocates individualistic analysis of each act in each situation</p>	<p><i>Absolutist</i></p> <p>Assumes that the best possible outcomes can always be achieved by following universal moral rules.</p>
<b>Low Idealism</b>	<p><i>Subjectivist</i></p> <p>Appraisal based on personal values and perspective rather than universal moral principles</p>	<p><i>Exceptionist</i></p> <p>Moral absolutes guide judgements but pragmatically open to exception to these standards</p>

Sumber : Forsyth (1980)

Keempat klasifikasi tersebut adalah: (1) situasionis; mendukung analisis individual atas masing-masing tindakan yang dilakukan dalam setiap situasi, (2) absolutis; mengasumsikan bahwa hasil yang terbaik dari suatu tindakan dapat selalu dicapai dengan mengikuti aturan moral secara universal, (3) subjektivis; penilaian

berdasarkan nilai-nilai dan pandangan pribadi daripada prinsip-prinsip moral universal dan (4) eksepsionis; aturan moral absolut menuntun pertimbangan, tetapi secara pragmatis akan terbuka untuk pengecualian.

Penelitian yang dilakukan Shaub et al. (1993) menggunakan 2 karakteristik orientasi etika seperti yang dikemukakan Forsyth (1980), yaitu idealisme dan relativisme. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi etika dengan karakteristik idealisme berhubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan orientasi etika dengan karakteristik relativisme berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

Menurut Judge dan Locke (1993) kepuasan kerja merupakan cerminan dari kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Locke et al. (1993) juga menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dipengaruhi oleh proses pemikiran seseorang. Selanjutnya menurut Judge dan Locke (1993) dalam Nurcholiq (2005) mengemukakan apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya. Proses pemikiran yang menyimpang akan berakibat rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya apabila pikiran seseorang sedang jernih maka pekerjaannya akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Davis et al. (1985) dalam Khikmah (2005), kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan tidaknya pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang karyawan yang relatif berbeda dari pemikiran objektif

dan keinginan perilaku. Selanjutnya Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dinilai sebagai suatu aspek dari kepuasan hidup. Pengalaman dari suatu pekerjaan mempengaruhi persepsi untuk bekerja atau sebaliknya.

Kepuasan kerja menurut Porter et al. (1974) merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Ditambahkan oleh Spector (1997) bahwa kepuasan kerja merupakan derajat atau tingkatan seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Penilaian sikap karyawan seperti kepuasan kerja telah menjadi suatu aktivitas umum dalam organisasi karena manajemen mempunyai kepedulian terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis para karyawan. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merefleksikan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Secara formal kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional atas hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Luthans (1995) dalam Slamet (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki 3 dimensi yaitu: (1) kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja, (2) kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang, (3) kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Menurut Irani (2002) walaupun berbagai pengukuran kepuasan kerja telah ada seperti *Job Characteristic Models* yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1976), satu skala pengukuran yang paling relevan saat ini adalah *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikemukakan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969). JDI terdiri dari 5 sub skala yang mengukur segi kepuasan kerja yang berbeda yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri,

(2) upah, (3) peluang untuk promosi, (4) pengawasan, dan (5) kerjasama dalam suatu unit. Spector (1997) telah mengevaluasi dengan baik setiap ukuran-ukuran yang ada pada masing-masing sub skala JDI tersebut dan mengindikasikan bahwa setiap sub skala memiliki tingkat kehandalan yang sangat baik.

## **2.2. Pengertian Dan Ruang Lingkup Internal Auditing**

Pengertian *auditing* sebagaimana yang dikemukakan Yusuf (1993) merupakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu satuan usaha yang dilakukan seseorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dimaksud dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. *Internal Auditing* merupakan bagian dari auditing, yang secara etimologi dapat diartikan sebagai pemeriksaan intern. Pengertian *internal auditing* seperti yang dikeluarkan oleh *The Institute of Internal Auditors (IIA)* dinyatakan sebagai berikut : “*Internal Auditing* merupakan suatu fungsi penilaian independen dalam organisasi untuk menguji dan menilai aktivitas perusahaan guna memberikan pelayanan kepada organisasi”.

*Internal auditing* menurut IIA bertujuan untuk membantu anggota organisasi dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka agar lebih efektif. *Internal auditing* membantu anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk analisis, penilaian, rekomendasi, konsultasi dan informasi mengenai suatu aktivitas dalam organisasi tersebut. Dengan demikian ruang lingkup *internal auditing* meliputi seluruh *auditable activities* dalam suatu organisasi. Defenisi *auditable activities* menurut IIA sebagai

berikut: “*Auditable activities* terdiri dari subjek-subjek, unit-unit atau sistim yang dapat didefenisikan dan dievaluasi. *Auditable activities* termasuk didalamnya: kebijakan, prosedur dan praktek, pusat-pusat biaya, pusat-pusat laba dan pusat-pusat laba serta pusat-pusat investasi, buku-buku besar perusahaan, sistim informasi (baik manual dan komputerisasi), kontrak-kontrak dan program-program; unit-unit organisasi seperti lini produk dan lini jasa; fungsi-fungsi seperti TI; sistim transaksi untuk aktivitas seperti penjualan, tagihan, treasury, payroll dan capital assets; laporan keuangan, hukum dan peraturan-peraturan”.

### **2.3. Internal Audit Perbankan**

Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia No.1/6/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 tentang Penugasan Direktur Kepatuhan (*compliance director*) dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum, bahwa bank wajib menerapkan fungsi audit intern bank sebagaimana ditetapkan dalam Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB). Bank wajib menyusun Piagam Audit Intern (*Internal Audit Charter*), membentuk Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) dan menyusun panduan audit intern.

SPFAIB merupakan standar yang memuat ukuran minimal mengenai fungsi internal auditing yang perlu diselenggarakan oleh bank umum serta aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan *internal auditing* tersebut. Hal ini bertujuan untuk dapat terciptanya kesamaan landasan semua bank umum di Indonesia mengenai tingkat pemeliharaan kepentingan dari semua pihak yang terkait dengan bank. SPFAIB tidak

menguraikan secara teknis dan rinci mengenai teknik dan tata cara pelaksanaan fungsi *internal auditing*. Disamping itu SPFAIB juga tidak mengatur bentuk organisasi SKAI.

Ruang lingkup pekerjaan internal auditor menurut SPFAIB harus mencakup pemeriksaan dan penilaian atas: (1) kecukupan, (2) efektivitas struktur pengendalian intern dari bank yang bersangkutan; dan (3) kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan. Selanjutnya ruang lingkup pekerjaan dan kegiatan yang akan dan harus diaudit diarahkan oleh Direktur Utama dan Dewan Komisaris.

#### **2.4. Piagam Audit Intern (*Intenal Audit Charter*) PT. Bank "AAA"**

SKAI pada PT. Bank "AAA" dikenal dengan Satuan Pengawasan Intern (SPI). Sebagai wujud pelaksanaan SPFAIB seperti yang dikemukakan diatas, PT. Bank "AAA" telah memiliki *Internal Audit Charter* dan beberapa kali mengalami pemutakhiran yang terakhir dilakukan pada tanggal 15 Mei 2006 ditetapkan melalui surat keputusan Direksi PT. Bank "AAA" No.KP/261/DIR/R yang telah mendapat persetujuan dari Dewan Komisaris. Pertimbangan penetapan *Internal Audit Charter* tersebut adalah: (1) dalam rangka memastikan terwujudnya kesehatan bank dan memelihara perkembangan bank serta memberikan bantuan kepada manajemen dalam mengamankan kegiatan operasional bank, perlu adanya fungsi audit intern bank yang efektif; (2) SPI harus dapat mengutamakan kepentingan bank, nasabah dan perekonomian nasional, dengan memastikan terwujudnya bank yang sehat dan terus berkembang secara wajar serta menunjang perekonomian nasional; (3) perlu adanya

mekanisme pengendalian umum dalam bentuk kebijakan audit dibidang pengendalian yang mempertegas tanggung jawab dan wewenang dari Dewan Komisaris dan Direksi, ruang lingkup pengendalian dan tugas SPI dalam hubungannya dengan sistim pengendalian intern PT. Bank “AAA”; (4) agar terdapat transparansi dan kejelasan dalam pengelolaan bank maka kebijakan audit yang berkaitan dengan wewenang dan tingkat independensi SPI perlu dinyatakan dalam sebuah dokumen tertulis dari Direktur Utama dengan persetujuan Dewan Komisaris yang disebut *Internal Audit Charter*.

*Internal Audit Charter* PT. Bank “AAA” memuat visi, misi, tujuan dan ruang lingkup kegiatan, independensi dan objektivitas, tugas pokok dan kewajiban, wewenang serta perlindungan hukum kepada pemimpin dan pegawai SPI. Independensi dan objektivitas SPI diwujudkan dengan tanggung jawabnya yang langsung kepada Direktur Utama, Pemimpin SPI diangkat dan diberhentikan oleh Direktur Utama dengan persetujuan Dewan Komisaris dan dilaporkan kepada Bank Indonesia. Disamping itu Pemimpin SPI dapat berkomunikasi langsung, baik lisan dan/atau tertulis, dengan Dewan Komisaris dan Komite Audit untuk menginformasikan berbagai hal yang berhubungan dengan pelaksanaan audit dan harus menyampaikannya kepada Direktur Utama dengan tembusan kepada Direktur Kepatuhan. Dewan Komisaris harus dapat menjamin agar SPI dapat melaksanakan tugasnya secara independen. Manajemen PT. Bank “AAA” harus memberikan dukungan kepada SPI agar dapat bekerja dengan bebas tanpa campur tangan pihak manapun. SPI juga diberikan kebebasan dalam menetapkan metode, teknik dan pendekatan audit yang akan dilakukan.



## 2.5. Ruang Lingkup Penugasan Internal Auditor PT. Bank "AAA"

SPI PT. Bank "AAA" mengelompokan auditee berdasarkan 3 bidang audit yang masing-masing bidang dipimpin oleh seorang Wakil Pemimpin SPI yang bertanggung jawab langsung kepada Pemimpi SPI. Ketiga bidang audit tersebut adalah: (1) Bidang Audit Internasional & Support, (2) Bidang Audit Kredit, dan (3) Bidang Audit Network (Jaringan).

Wakil Pemimpin Bidang Audit Internasional & Support membawahi 3 Kelompok Audit yang dipimpin oleh seorang Pemimpin Kelompok, yaitu (1) Kelompok Audit Internasional dan Support, (2) Kelompok Audit Khusus, dan (3) Kelompok Audit Teknologi & Informasi (IT). Masing-masing kelompok audit melaksanakan seluruh proses audit, mulai dari pemantauan, perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan pelaporan yang terkait dengan auditee-auditee sebagai berikut:

1. Kelompok Audit Internasional dan Support
  - a. *Strategic Business Partner (SBU)* Internasional & Tresuri, meliputi:
    - a.1. Divisi Tresuri
    - a.2. Divisi Internasional
    - a.3. Lima Kantor Cabang Luar Negeri (Hongkong, New York, Singapore, Tokyo dan London)
  - b. Anak Perusahaan, meliputi:
    - b.1. PT. Bank "AAA" Securities
    - b.2. PT. Bank "AAA" Multifinance
    - b.3. PT. Bank "AAA" Nakertrans

- b.4. PT. Bank "AAA" Life
- c. Perusahaan Afiliasi
  - c.1. Koperasi Swadharma
  - c.2. Dana Pensiun PT. Bank "AAA"
  - c.3. Yayasan Kesejahteraan Pegawai.
- d. Divisi/Unit *Strategic Functional Unit (SFU)* di Kantor Besar, meliputi:
  - d.1. Divisi Perencanaan Strategis
  - d.2. Divisi Kebijakan dan Manajemen Risiko
  - d.3. Divisi Pengendalian Keuangan
  - d.4. Divisi Komunikasi Perusahaan (*Corporate Secretary*)
  - d.5. Divisi Hukum
  - d.6. Divisi Sumber Daya Manusia
  - d.7. Divisi Umum
  - d.8. Divisi Kepatuhan
  - d.9. Biro Direksi
- e. Divisi/Unit SBU Konsumer Non Kredit, meliputi:
  - e.1. Divisi Pengelolaan Bisnis Kartu
  - e.2. Divisi Wealth Management
  - e.3. Unit Bancassurance
  - e.4. Unit Layanan Pensiun

## 2. Kelompok Audit Khusus

Tugas kelompok ini adalah melaksanakan proses audit secara keseluruhan terhadap terjadinya *fraud*.

## 3. Kelompok Audit IT

Tugas kelompok ini adalah melaksanakan proses audit secara keseluruhan terhadap IT yang ada pada PT. Bank "AAA", meliputi:

- a. IT Entity
- b. Aplikasi
- c. IT Project
- d. IT Issues

Wakil Pemimpin Bidang Audit Kredit membawahi 2 Kelompok Audit Kredit yang dipimpin oleh seorang Pemimpin Kelompok, yaitu Kelompok Audit Kredit-1 dan Kelompok Audit Kredit-2. Bidang Audit Kredit melaksanakan seluruh proses audit, mulai dari pemantauan, perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan pelaporan yang terkait dengan auditee-auditee sebagai berikut:

1. *Functional Unit (FU) Credit Risk*
  - a. Divisi Risiko Kredit
  - b. Divisi Kredit Khusus
2. *SBU Corporate*, yaitu Divisi Korporasi.
3. *Business Unit (BU) Small Business*, meliputi:
  - a. Divisi Usaha Kecil
  - b. Sentra Kredit Kecil (SKC) yang berjumlah 46 SKC

4. BU *Middle Business*, meliputi:
  - a. Divisi Usaha Menengah
  - b. Sentra Kredit Menengah (SKM) yang berjumlah 12 SKM
5. BU *Consumer Credit*, meliputi:
  - a. Divisi Kredit Konsumen
  - b. Sentra Kredit Konsumen (SKK) yang berjumlah 12 SKK
6. BU Syariah, meliputi:
  - a. Divisi Usaha Syariah
  - b. Kantor Cabang Syariah yang berjumlah 12 cabang.
  - c. Kantor Cabang Syariah Prima yang berjumlah 2 cabang

Wakil Pemimpin Bidang Audit Network (Jaringan) membawahi 3 Kelompok Audit Network yang dipimpin oleh seorang Pemimpin Kelompok, yaitu Kelompok Audit Network-1, Kelompok Audit Network-2 dan Kelompok Audit Network-3. Bidang Audit Network berkedudukan di Surabaya beserta Kelompok Audit Network-1 dan Kelompok Audit Network-2, sedangkan Kelompok Audit Network-3 berkedudukan di Jakarta. Bidang Audit Network melaksanakan seluruh proses audit, mulai dari pemantauan, perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan pelaporan yang terkait dengan auditee-auditee sebagai berikut:

1. *Network & Services*, meliputi:
  - a. Divisi Jaringan
  - b. Divisi Layanan
  - c. Kantor Cabang *Standalone (STA)* yang berjumlah 63 cabang

- d. Kantor Cabang Utama (KCU) yang berjumlah 64 cabang
  - e. Kantor Wilayah (WIL) yang berjumlah 12.
2. Divisi Operasional
  3. BU Dana dan Jasa, meliputi:
    - a. Divisi Dana dan Jasa Konsumen
    - b. Divisi Jasa Keuangan dan Dana Institusi

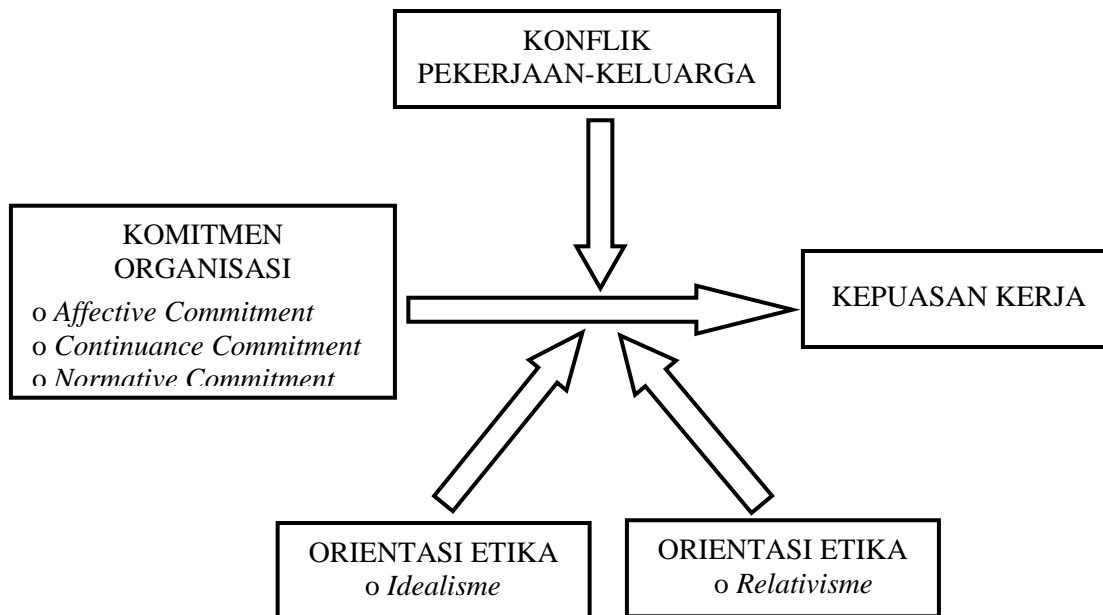
Disamping ketiga bidang audit tersebut diatas, SPI juga memiliki fungsi pokok lain diluar fungsi pelaksanaan audit yang langsung berada dibawah Pemimpin SPI, yaitu: (1) Kelompok Penunjang, dipimpin oleh seorang Pemimpin Kelompok, yang melaksanakan fungsi pengelolaan sistim *audit development*, pengelolaan *counterparty*, pengelolaan laporan, pengelolaan SDM dan penyeliaan administrasi umum, (2) *Audit Quality Control (AQC)* yang melaksanakan fungsi evaluasi terhadap kualitas pelaksanaan audit dan aktivitas pendukungnya secara keseluruhan. Unit AQC tidak dipimpin oleh seorang pemimpin kelompok, namun dalam jenjang jabatannya setingkat dengan auditor madya (*Manager*).

## **2.6. Kerangka Konseptual**

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam gambar 2.1. dibawah ini:

**GAMBAR 2.1**  
**KERANGKA KONSEPTUAL**

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ORIENTASI ETIKA  
TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR**



Gambar 2.1 diatas menyajikan kerangka konseptual mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini masing-masing dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) akan diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Disamping itu akan diuji juga konflik perkerjaan-keluarga dan masing-masing karakteristik orientasi etika (idealisme dan relativisme) apakah memoderasi hubungan antara masing-masing dimensi komitmen organisasi tersebut dengan kepuasan kerja.

## 2.7. Hipotesis Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor belum dijumpai. Akan tetapi beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.2 dan tabel 2.3 dibawah ini.

**TABEL 2.2**

### **RANGKUMAN HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

<b>No.</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian a.l.</b>
1.	Khikmah (2005)	a) <i>Affective commitment</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b) <i>Continuance commitment</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja c) <i>Normative commitment</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
2.	Bateman dan Strasser (1984)	Komitmen organisasi merupakan <i>predictor</i> atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja.
3.	Zain dan Setiawan (2005)	a) <i>Affective commitment</i> dan <i>normative commitment</i> memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. b) <i>Continuance commitment</i> memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja.
4.	Maghfiroh (2001)	Kepuasan kerja berhubungan positif dengan dengan komitmen organisasi.
5.	Ratnawati (2001)	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif.
6.	Johns (2005)	<i>Affective commitment</i> dan <i>continuance commitment</i> berhubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja.
7.	Ahuja et al. (2002)	a) Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan komitmen organisasi. b) Konflik pekerjaan-keluarga tidak secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Sumber : Data yang diolah, 2006

TABEL 2.3

## RANGKUMAN HASIL PENELITIAN TERDAHULU ( LANJUTAN )

No.	Peneliti	Hasil Penelitian a.l.
1.	Frone, Russel dan Cooper (1992)	Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan berbagai dampak dari suatu organisasi termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2.	Thomas dan Ganster (1995)	Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.
3.	Wiley (1987)	Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.
4.	Kopelmen, Greenhaus dan Connolly. (1983).	Konflik pekerjaan-keluarga yang dihasilkan dari konflik pekerjaan dan konflik keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja
5.	Ulum (2005)	<p>a) Variable idealisme memoderasi hubungan antara <i>time pressure</i> dengan <i>premature sign-off</i> prosedur audit. Interaksi idealisme dengan <i>time pressure</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>premature sign-off</i> prosedur audit.</p> <p>b) Variabel relativisme memoderasi hubungan antara <i>time pressure</i> dengan <i>premature sign-off</i> prosedur audit. Interaksi relativisme dengan <i>time pressure</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>premature sign-off</i> prosedur audit.</p>
6.	Shaub, Finn dan Munter (1993)	<p>a) Idealisme dari orientasi etika seorang auditor berhubungan positif dengan komitmen organisasi.</p> <p>b) Relativisme dari orientasi etika seorang auditor berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.</p>

Sumber : Data yang diolah, 2006



### 2.7.1. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Khikmah (2005) dalam penelitiannya mengenai pengaruh profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan perangkat lunak *AMOS v.4.01 dan SPSS v.10.01*. Penelitian tersebut menggunakan unit analisis auditor yang bekerja di KAP wilayah Jawa dengan menghasilkan kesimpulan antara lain:

- a) *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- b) *Continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
- c) *Normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian Khikmah tersebut diatas tersebut mendukung penelitian Bateman dan Strasser (1984) yang berjudul “*A Longitudinal Analysis of The Antecedents Organizational Commitment*”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan *predictor* atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Zain dan Setiawan (2005) mengenai studi terhadap beberapa aspek sikap auditor di kantor akuntan publik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 11.5 serta AMOS 5.0. penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan antara lain: *affective commitment* dan *normative commitment* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja sedangkan *continuance commitment* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Maghfiroh (2001) meneliti pengaruh kultur organisasi dan pelatihan profesional terhadap hubungan antara personalitas individu dan kreativitas pada KAP

menyimpulkan antara lain bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan dengan komitmen organisasi pada unit kerja pengauditan. Disamping itu Ratnawati (2001) yang meneliti pengaruh faktor anteseden, *job insecurity* dan konsekuensinya terhadap keinginan berpindah karyawan pada KAP menghasilkan kesimpulan antara lain bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif.

Johns (2005) melakukan penelitian yang berjudul "*Determinants of Organizational Commitment among U.S. Workers*". Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan antara lain *affective commitment* dan *continuance commitment* berhubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahuja et al. (2002) yang berjudul "*Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Work-Family Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers*" menghasilkan kesimpulan antara lain bahwa kepuasan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Rumusan hipotesis untuk menguji hubungan komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*) dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1a : *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor

H1b : *Continuance commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor

H1c : *Normative commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor

### **2.7.2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja**

Penelitian oleh Frone, Russel dan Cooper (1992) yang berjudul “*Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface*”, menghasilkan kesimpulan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan berbagai dampak dari suatu organisasi termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kesimpulan yang sama juga dihasilkan dari penelitian-penelitian oleh Thomas dan Ganster (1995) mengenai “*Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective*” dan oleh Wiley (1987) yang berjudul “*The Relationship Between Work/Non Work Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings*”. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Ahuja et al. (2002) menghasilkan kesimpulan antara lain bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap hubungan antara komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*) dengan kepuasan kerja, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2a : Konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

H2b : Konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

H2c : Konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

### **2.7.3. Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja**

Ulum (2005) meneliti pengaruh orientasi etika terhadap hubungan antara *time pressure* dengan perilaku *premature sign-off* prosedur audit oleh auditor BPK RI. Kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian tersebut antara lain:

- c) Variable idealisme memoderasi hubungan antara *time pressure* dengan *premature sign-off* prosedur audit. Interaksi idealisme dengan *time pressure* berpengaruh negatif signifikan terhadap *premature sign-off* prosedur audit.
- d) Variabel relativisme memoderasi hubungan antara *time pressure* dengan *premature sign-off* prosedur audit. Interaksi relativisme dengan *time pressure* berpengaruh positif signifikan terhadap *premature sign-off* prosedur audit.

Penelitian yang dilakukan Shaub, Finn dan Munter (1993) mengenai “*The Effect of Auditor’s Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity*” menghasilkan kesimpulan antara lain: (1) idealisme dari orientasi etika seorang auditor berhubungan positif dengan komitmen organisasi, (2) relativisme dari orientasi etika seorang auditor berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.

Dalam menguji pengaruh orientasi etika (idealisme dan relativisme) terhadap hubungan antara komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment*

*dan normative commitment*) dengan kepuasan kerja, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3a1: Idealisme memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

H3a2: Idealisme memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

H3a3: Idealisme memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

H3b1: Relativisme memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

H3b2: Relativisme memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

H3b3: Relativisme memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor.

---

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan komponen-komponen komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) sebagai dimensi. Setiap komponen komitmen organisasi tersebut akan diuji seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja internal auditor yang dijadikan variabel dependen dalam penelitian ini.

Disamping menggunakan dimensi komitmen organisasi sebagai variabel independen, penelitian ini juga menggunakan variabel moderating yang diprediksi akan mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika akan digunakan sebagai variabel moderating dalam penelitian ini. Pengujian terhadap orientasi etika sebagai variabel moderating menggunakan karakteristik idealisme dan relativisme.

Dalam penelitian ini setting penelitian yang digunakan adalah studi lapangan berupa studi kasus pada PT Bank “AAA”. Dengan demikian internal auditor PT Bank “AAA” digunakan sebagai unit analisis dalam penelitian ini. Peneliti juga mencoba melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan penelusuran kembali terhadap fakta-fakta di lapangan sebagai faktor-faktor penyebabnya.

### 3.2. Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh internal auditor di PT Bank “AAA”. Sesuai dengan data dari Pengelola SDM SPI jumlah internal auditor yang terdaftar sampai dengan tanggal 30 Juni 2006 berjumlah 130 orang yang tersebar pada 3 bidang audit. Adapun sebaran populasi tersebut meliputi : (1) Bidang Audit Internasional & Support berjumlah 38 orang, (2) Bidang Audit Kredit berjumlah 39 orang, dan (3) Bidang Audit Network (Jaringan) berjumlah 53 orang. Jika dilihat dari jenjang jabatan internal auditor yang terdiri dari Auditor dan Auditor Madya pada masing-masing bidang audit, maka jumlah populasi tersebut meliputi: (1) Bidang Audit Internasional & Support terdiri dari 17 Auditor dan 21 Auditor Madya, (2) Bidang Audit Kredit terdiri dari 27 Auditor dan 12 Auditor Madya, dan (3) Bidang Audit Network (Jaringan) terdiri dari 39 Auditor dan 14 Auditor Madya. Jumlah populasi tersebut tidak termasuk Kelompok Penunjang dan *Audit Quality Control*, mengingat keduanya tidak melakukan fungsi pelaksanaan audit.

Menurut Sekaran (1992) populasi merupakan keseluruhan group dari orang-orang, peristiwa-peristiwa atau benda-benda yang ingin diteliti oleh peneliti. Sejalan dengan pendapat di atas Lind et al. (2005) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu kumpulan dari seluruh individu, objek atau pengukuran-pengukuran yang akan diteliti. Mengingat populasi yang digunakan terbatas jumlahnya, maka metode sensus digunakan dalam penelitian ini agar dapat memperoleh tingkat *respon rate* yang maksimal.

### 3.3. Pemilihan Dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode survey melalui teknik kuesioner terhadap populasi ketiga bidang audit. Pengumpulan data melalui teknik kuesioner dilakukan dengan 2 cara. Cara pertama kuesioner disampaikan langsung oleh peneliti kepada internal auditor yang berkedudukan di Jakarta atau sedang melakukan tugas audit di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Cara kedua kuesioner disampaikan melalui jasa pos kilat khusus kepada internal auditor yang berkedudukan di Surabaya dan internal auditor yang sedang melakukan tugas audit diluar daerah Jabodetabek. Untuk cara kedua peneliti menunjuk *contact person* guna mengkoordinir dan memantau atas pengiriman kembali jawaban kuesioner baik yang berada di Surabaya maupun pada masing-masing tim audit yang sedang bertugas diluar Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

Setiap internal auditor pada ketiga bidang audit akan diberikan pertanyaan tertutup dengan jawaban menggunakan skala Likert. Ukuran skala Likert terdiri dari 5 poin yang disesuaikan dengan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Ukuran skala Likert dimulai dari angka 1 yang menunjukkan poin terendah, yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan angka 5 yang menunjukkan poin tertinggi yaitu “Sangat Setuju”.



### **3.4. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.4.1. Komitmen Organisasi**

Variabel komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1984). Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Setiap komponen komitmen organisasi dijadikan sebagai dimensi yang akan diuji secara individu-individu apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor.

Pengukuran ketiga dimensi komitmen organisasi sebagai variabel independen, menggunakan instrumen yang juga dikembangkan oleh Meyer et al. (1993). Peneliti melakukan modifikasi terhadap instrumen yang dikembangkan oleh Meyer et al. tersebut disesuaikan dengan kondisi dan situasi internal Auditor PT Bank “AAA”. Pengukuran masing-masing dimensi komitmen organisasi tersebut terdiri dari 8 pertanyaan. Setiap responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 poin, yaitu: angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Sedang/Netral), angka 4 (Setuju) dan angka 5 (Sangat Setuju). Ringkasan pertanyaan untuk mengukur *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini.

**TABEL 3.1**  
**INSTRUMEN PENGUKURAN VARIABEL**  
***AFFECTIVE COMMITMENT, CONTINUANCE COMMITMENT DAN***  
***NORMATIVE COMMITMENT***

No.	Ringkasan Pertanyaan	Variabel Indikator
<b>1. Affective Commitment</b>		
	Bahagia menghabiskan sisa karir	X1
	Membanggakan bank sendiri pada orang lain di luar banknya	X2
	Permasalahan SPI juga merupakan permasalahan diri sendiri	X3
	Tidak akan mudah terikat dengan bank lain	X4
	Menjadi bagian dari keluarga pada SPI/bank ini	X5
	Keterikatan secara emosional	X6
	Bank ini memiliki arti yang sangat besar	X7
	Rasa memiliki yang kuat	X8
<b>2. Continuance Commitment</b>		
	Kekhawatiran jika berhenti dari pekerjaan	X9
	Berat untuk meninggalkan bank ini walaupun menginginkannya	X10
	Kehidupan terganggu jika meninggalkan bank ini	X11
	Kerugian karena meninggalkan bank ini	X12
	Tetap bekerja pada bank ini merupakan kebutuhan	X13
	Sedikit pilihan jika meninggalkan bank ini	X14
	Langkanya peluang alternative	X15
	Meninggalkan bank ini butuh pengorbanan pribadi yang besar	X16
<b>3. Normative Commitment</b>		
	Sekarang orang terlalu sering berpindah bank	X17
	Tidak percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap organisasinya	X18
	Pindah ke bank lain tidak etis	X19
	Pentingnya loyalitas, tetap bekerja pada organisasi adalah kewajiban moral	X20
	Tidak merasa tawaran pekerjaan dari bank lain adalah alasan untuk meninggalkan bank ini	X21
	Dididik percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	X22
	Lebih baik berkerja pada satu organisasi sepanjang karirnya.	X23
	Tidak berfikir bahwa tetap setia pada sebuah organisasi adalah tindakan bijaksana	X24

Sumber : Data yang diolah, 2006

### 3.4.2. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Defenisi variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini adalah adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Pengukuran konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel moderating, menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Boles et al. (2001) terdiri dari 8 pertanyaan. Peneliti juga melakukan modifikasi terhadap instrumen yang dikembangkan oleh Boles et al. tersebut disesuaikan dengan kondisi dan situasi internal Auditor PT Bank “AAA”. Masing-masing responden diminta menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 point yaitu: mulai dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan angka 5 (Sangat Setuju). Ringkasan pertanyaan untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

**TABEL 3.2**

**INSTRUMEN PENGUKURAN  
VARIABEL KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA**

No.	Ringkasan Pertanyaan	Variabel Indikator
<b>4. Konflik Pekerjaan-Keluarga</b>		
	Tuntutan pekerjaan	X25
	Memelihara hubungan dekat dengan keluarga	X26
	Yang ingin dilakukan di rumah tidak terlaksana	X27
	Tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga	X28
	Kompensasi karena meninggalkan keluarga tidak sebanding	X29
	Kejenuhan kerja mengganggu kehidupan keluarga	X30
	Membawa pekerjaan ke rumah	X31
	Rotasi antar unit kerja	X32

Sumber : Data yang diolah, 2006

### **3.4.3 Orientasi Etika**

Variabel orientasi etika yang dimaksud dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Forsyth (1980). Menurut Forsyth, orientasi etika terdiri dari 2 karakteristik, yaitu idealisme dan relativisme. Setiap karakteristik orientasi etika tersebut akan diuji secara individu apakah mempengaruhi hubungan antara masing-masing dimensi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor.

Pengukuran kedua karakteristik orientasi etika sebagai variabel moderating, menggunakan kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan memodifikasi kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Muncy et al. (1992). Setiap karakteristik orientasi etika diukur masing-masing dengan 10 pertanyaan. Skala Likert 5 point digunakan untuk setiap pertanyaan, yaitu: angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Sedang/Netral), angka 4 (Setuju) dan angka 5 (Sangat Setuju). Ringkasan pertanyaan untuk mengukur idealisme dan relativisme dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini.

**TABEL 3.3**  
**INSTRUMEN PENGUKURAN**  
**VARIABEL IDEALISME DAN VARIABEL RELATIVISME**

No.	Ringkasan Pertanyaan	Variabel Indikator
<b>5. Idealisme</b>		
	Memastikan bahwa tindakan seorang internal auditor tidak pernah secara sengaja merugikan auditee.	X33
	Merugikan auditee atau orang lain tidak pernah dapat ditolerir	X34
	Adalah kesalahan jika membuat potensi kerugian dan mendapatkan manfaat pribadi dari potensi kerugian orang lain tersebut.	X35
	Seharusnya tidak pernah merugikan orang lain selaku auditee baik secara fisik maupun psikologis.	X36
	Seharusnya tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan/ mengancam keselamatan dan martabat atau kesejahteraan orang lain selaku auditee.	X37
	Tidak melakukan tindakan yang mungkin dapat merugikan orang lain yang tidak bersalah.	X38
	Melakukan tindakan tertentu dengan berdasarkan pada keseimbangan akibat positif dan negatifnya	X39
	Martabat dan kesejahteraan orang lain selaku auditee .	X40
	Jangan pernah sampai mengorban-kan kesejahteraan orang lain selaku auditee	X41
	Tindakan moral adalah tindakan sedekat mungkin paling sesuai dengan kebanyakan tindakan yang sempurna.	X42
<b>6. Relativisme</b>		
	Tidak ada prinsip-prinsip etika yang begitu penting	X43
	Nili etika berbeda dalam berbagai situasi dan masyarakat	X44
	Standar moral seharusnya dipandang sebagai standar individual	X45
	Perbedaan jenis moralitas	X46
	Etis untuk setiap internal auditor tidak pernah dapat ditentukan	X47
	Standar moral hanyalah peraturan pribadi	X48
	Merumuskan kode etik sendiri.	X49
	Membuat kode etik lengkap menjadikan hubungan manusia lebih baik .	X50
	Kebohongan dapat diijinkan atau tidak diijinkan adalah tergantung pada situasi.	X51
	Berbohong dinilai sebagai tindakan bermoral atau tidak tergantung pada kondisi (situasi) di sekitar tindakan tersebut.	X52

Sumber : Data yang diolah, 2006

#### **3.4.4. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (1992) satu pertanyaan langsung yang diajukan kepada setiap responden tentang kepuasan kerja mereka secara lebih inklusif akan mengukur keadaan yang sebenarnya dirasakan masing-masing responden. Akan tetapi dalam penelitian ini pengukuran terhadap kepuasan kerja internal auditor PT. Bank “AAA” menggunakan *Job Descriptive Index (JDI)* yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969). Satu dari lima sub skala JDI yaitu kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri, digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Dari 18 pertanyaan yang ada pada sub skala pekerjaan tersebut, peneliti hanya memilih 8 pertanyaan dan melakukan modifikasi atas pertanyaan-pertanyaan tersebut yang disesuaikan dengan kondisi unit analisis dalam penelitian ini. Setiap responden diminta untuk menyatakan tingkat kepuasan kerja mereka dengan menjawab satu pertanyaan dengan skala Likert 5 point, dimulai dengan angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Sedang/Netral), dan angka 4 (Setuju) serta angka 5 (Sangat Setuju). Ringkasan pertanyaan untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

**TABEL 3.4****INSTRUMEN PENGUKURAN VARIABEL KEPUASAN KERJA**

No.	Ringkasan Pertanyaan	Variabel Indikator
<b>7. Kepuasan Kerja</b>		
	Pekerjaan internal auditor sangat bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat	Y1
	Pekerjaan internal auditor sangat menantang	Y2
	Pelaksanaan internal auditor adalah monoton dan rutinitas	Y3
	Merasa senang sebagai internal auditor	Y4
	Pekerjaan internal auditor pada dasarnya sederhana	Y5
	Pekerjaan internal auditor selalu membutuhkan kreativitas	Y6
	Pada dasarnya bekerja sebagai internal auditor adalah membosankan	Y7
	Pekerjaan internal auditor adalah pekerjaan yang terhormat.	Y8

Sumber : Data yang diolah, 2006

**3.5. Teknik Analisis**

Dalam penelitian ini data yang dihasilkan dianalisis melalui alat uji statistik dengan menggunakan software SPSS v.11.0, dengan pengujian seperti diuraikan berikut ini.

**3.5.1. Statistik Deskriptif**

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk lebih memperjelas objek yang diteliti dengan mengemukakan gambaran umum mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi variabel-variabel penelitian (komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, orientasi etika dan kepuasan kerja). Gambaran mengenai demografi responden antara lain meliputi: umur, jenis kelamin, status dalam keluarga, latar belakang pendidikan, jabatan, lama bekerja di SPI, jalur penerimaan SPI dan rata-rata jumlah penugasan audit dalam setahun. Peneliti menggunakan tabel

distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar.

### **3.5.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau sah tidaknya kuesioner yang digunakan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran tingkat validitas dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam pengujian ini hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Selanjutnya dalam uji validitas dilakukan uji signifikansi, yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Jika nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $r$  tabel dan  $r$  bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dengan demikian hipotesis Ho dapat diterima.

Uji reliabilitas terhadap kuesioner dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Menurut Ghazali (2005) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas kuesioner



dilakukan dengan uji statistik Cronbachs Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai Cronbachs Alpha  $> 0.60$  (Nunnally, 1967).

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1. Uji Multikolinearitas**

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika: (1) nilai *Tolerance*  $< 0.10$ , atau (2) nilai *VIF*  $> 10$ .

#### **3.5.3.2. Uji Autokorelasi**

Uji asumsi klasik berupa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, dimana *residual* (kesalahan pengganggu) tidak terbebas dari satu observasi ke observasi yang lain. Masalah autokorelasi muncul pada penelitian yang menggunakan data bersifat *time series data*. Menurut Ghozali (2005) pada data yang bersifat *cross section* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena "gangguan" pada observasi yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda. Dalam penelitian ini tetap dilakukan uji autokorelasi dengan pertimbangan untuk lebih memastikan ada atau tidaknya masalah autokorelasi dalam model regresi linear.

Pengujian untuk memastikan ada atau tidaknya masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Nilai DW yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan tabelnya. Menurut Gujarati (2003) jika nilai DW berada antara *upper bound* atau batas atas (dU) dan (4-dU) berarti tidak ada masalah autokorelasi.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kebalikan dari heteroskedastisitas adalah homoskedastisitas, yaitu jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika hasil uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (nilai absolut residual) berarti dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### **3.5.3.4. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam pengujian ini hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Data residual terdistribusi normal

Ha : Data residual tidak terdistribusi normal

Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan probabilitas signifikansi ( $p$ ). Jika  $p > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $p < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak.

#### 3.5.4. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*) dan digunakan uji interaksi atau disebut juga *Moderate Regression Analysis (MRA)*. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi, yaitu perkalian dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2005). Menurut Sharma (1981) untuk menguji apakah suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel moderator maka harus dilakukan subgroup analisis, yaitu pengujian variabel tersebut sebagai variabel independen dan pengujian melalui interaksi antara variabel independen yang diduga sebagai variabel moderator dengan variabel independen lainnya. Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a1 + b1 AC + b2 KPK + b3 IDL + b4 RLV + e \quad (1a)$$

$$KK = a1 + b1 AC + b2 KPK + b3 IDL + b4 RLV + b5 AC*KPK + AC*IDL + b7 AC*RLV + e \quad (1b)$$

$$KK = a2 + b8 CC + b9 KPK + b10 IDL + b11 RLV + e \quad (2a)$$

$$KK = a2 + b8 CC + b9 KPK + b10 IDL + b11 RLV + b12 CC*KPK + b13 CC*IDL + b14 CC*RLV + e \quad (2b)$$

$$KK = a3 + b15 NC + b16 KPK + b17 IDL + b18 RLV + e \quad (3a)$$

$$KK = a3 + b15 NC + b16 KPK + b17 IDL + b18 RLV + b19 C*KPK + b20 NC*IDL + b21 NC*RLV + e \quad (3c)$$

Dalam hal ini :

KK = kepuasan kerja

$a_1, a_2, a_3$  = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_{21}$  = koefisien regresi

AC = *affective commitment*, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi

CC = *continuance commitment*, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi

NC = *normative commitment*, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi

KPK = konflik pekerjaan-keluarga, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi

IDL = idealisme, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi

RLV = relativisme, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi

AC\*KPK = interaksi antara *affective commitment* dengan konflik pekerjaan-keluarga.

AC\*IDL = interaksi antara *affective commitment* dengan idealisme.

AC\*RLV = interaksi antara *affective commitment* dengan relativisme.

CC\*KPK = interaksi antara *continuance commitment* dengan konflik pekerjaan-keluarga.

- CC\*IDL = interaksi antara *continuance commitment* dengan idealisme.
- CC\*RLV = interaksi antara *continuance commitment* dengan relativisme.
- NC\*KPK = interaksi antara *normative commitment* dengan konflik pekerjaan-keluarga.
- NC\*IDL = interaksi antara *normative commitment* dengan idealisme.
- NC\*REL = interaksi antara *normative commitment* dengan relativisme.
- e = error

Kepuasan kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diprediksi dipengaruhi variabel-variabel independen, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, interaksi antara *affective commitment* dengan konflik pekerjaan-keluarga, interaksi antara *affective commitment* dengan idealisme, interaksi antara *affective commitment* dengan relativisme, interaksi antara *continuance commitment* dengan konflik pekerjaan-keluarga, interaksi antara *continuance commitment* dengan idealisme, interaksi antara *continuance commitment* dengan relativisme, interaksi antara *normative commitment* dengan konflik pekerjaan-keluarga dan interaksi antara *normative commitment* dengan idealisme serta interaksi antara *normative commitment* dengan relativisme. Dalam penelitian ini penggunaan model regresi dan MRA diatas sesuai dengan ekspetasi peneliti mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

---

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Statistik Deskriptif

##### 4.1.1. Demografi Responden

Survey terhadap populasi internal auditor PT Bank “AAA” yang berjumlah 130 orang dilakukan melalui penyampaian kuesioner sejak tanggal 31 Agustus 2006 dengan batas waktu pengembalian tanggal 15 Oktober 2006. Penetapan batas waktu pengembalian kuesioner tersebut disesuaikan dengan jadwal audit pada ketiga bidang audit yang ada di PT Bank “AAA”. Jumlah kuesioner yang diterima kembali dan yang dapat diolah seperti yang terlihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

**TABEL 4.1**

#### RINCIAN KUESIONER

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disampaikan	130	100%
Kuesioner yang kembali	114	87,69%
Kuesioner yang tidak kembali	16	12,41%
Kuesioner yang memenuhi syarat diolah	110	84,62%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat diolah	4	3,07%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Jumlah kuesioner yang diterima kembali sampai dengan tanggal 15 Oktober 2006 berjumlah 114 buah dan yang tidak kembali berjumlah 16 buah. Dari 114 kuesioner yang diterima kembali tersebut 4 diantaranya tidak memenuhi syarat untuk diolah karena responden tidak menjawab dengan lengkap kuesioner yang diajukan.

Dengan demikian jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 buah atau 84,62% dari populasi. Deskripsi lebih lanjut mengenai demografi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah internal auditor pria yaitu sebesar 76,4%. Sebanyak 90 responden atau 81,8% memiliki status telah menikah atau berkeluarga. Hal ini akan sangat mendukung hasil penelitian mengingat penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja internal auditor.

**TABEL 4.2**

**JENIS KELAMIN DAN STATUS PERKAWINAN RESPONDEN  
BERDASARKAN BIDANG AUDIT**

Bidang Audit	Jenis Kelamin		Jumlah	Status Perkawinan		Jumlah
	Pria	Wanita		Belum Menikah	Menikah	
Bidang Audit Kredit	18	6	24	2	22	24
Bidang Audit Internasional & Penunjang	32	5	37	6	31	37
Bidang Audit Jaringan	34	15	49	12	37	49
Total	84	26	110	20	90	110
Persentase	76,4%	23,6%	100%	18,2%	81,8%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Tabel 4.3 dibawah ini menunjukkan latar belakang pendidikan terakhir responden yang mayoritas berpendidikan S-1 atau 86,4% (95 orang). Jumlah tersebut dapat dimaklumi mengingat untuk dapat menjadi internal auditor harus berpendidikan minimal S-1. Jika dilihat dari jalur penerimaan responden pada Satuan Pengawasan Intern (SPI) PT Bank "AAA" sebanyak 73 responden atau 81,8% berasal dari jalur penerimaan ekstern dan sisanya adalah jalur penerimaan intern.

**TABEL 4.3**  
**PENDIDIKAN DAN JALUR PENERIMAAN RESPONDEN DI SPI**  
**BERDASARKAN BIDANG AUDIT**

Bidang Audit	Pendidikan		Jumlah	Jalur Penerimaan		Jumlah
	S-1	S-2		Intern	Ekstern	
Bidang Audit Kredit	20	4	24	7	17	24
Bidang Audit Internasional & Penunjang	32	5	37	14	23	37
Bidang Audit Jaringan	43	6	49	16	33	49
Total	95	15	110	37	73	110
Persentase	86,4%	13,6%	100%	18,2%	81,8%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Pengertian dari jalur penerimaan ekstern adalah penerimaan internal auditor yang berasal dari *fresh graduate* strata S-1 berbagai perguruan tinggi yang telah dinyatakan lulus dalam seleksi penerimaan auditor atau auditor yang diterima dari instansi lain selain PT Bank "AAA" dengan persyaratan minimal berpendidikan S-1 dan telah lulus seleksi. Sebaliknya, jalur penerimaan intern adalah internal auditor yang direkrut dari hasil seleksi terhadap para pegawai dari divisi lain atau unit kerja operasional yang berminat bergabung dengan SPI dan telah dinyatakan lulus seleksi. Penetapan jumlah formasi internal auditor menjadi kewenangan Divisi Perencanaan Strategis (REN) yang berkoordinasi dengan SPI, sedangkan pemenuhan formasi internal auditor apakah melalui jalur penerimaan ekstern maupun intern sepenuhnya kewenangan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkoordinasi dengan SPI.

Dilihat dari jabatan internal auditor, 68 orang atau 61,8% adalah responden dengan jabatan Auditor (setingkat Asisten Manager) dan selebihnya 42 orang atau 38,2% memiliki jabatan Auditor Madya (setingkat Manager). Pada tabel 4.4 dapat



dilihat bahwa dari ketiga bidang audit hanya Bidang Audit Internasional & Penunjang yang memiliki jumlah auditor madya yang lebih banyak dibandingkan jumlah auditornya. Hal ini disebabkan antara lain adanya salah satu kelompok yang berada dibawah Bidang Audit Internasional & Penunjang yaitu Kelompok Audit Khusus yang seluruh pegawainya yang berjumlah 12 orang adalah Auditor Madya. Disamping itu dari 38 internal auditor yang menjadi responden pada bidang audit tersebut seluruhnya telah mengembalikan kuesioner, walaupun ternyata terdapat satu kuesioner yang tidak memenuhi syarat untuk diolah.

**TABEL 4.4**  
**JABATAN RESPONDEN**  
**BERDASARKAN BIDANG AUDIT**

Bidang Audit	Jabatan		Jumlah
	Auditor	Auditor Madya	
Bidang Audit Kredit	15	9	24
Bidang Audit Internasional & Penunjang	16	21	37
Bidang Audit Jaringan	37	12	49
Total	68	42	110
Persentase	61,8%	38,2%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Pada tabel 4.5 terlihat bahwa responden yang berusia 31 sampai dengan 35 memiliki jumlah terbanyak yaitu 42 orang atau sebesar 38,2% dari total responden. Responden yang berusia 36 sampai dengan 40 tahun menempati urutan kedua terbanyak yaitu 32 orang atau 29,1%. Namun demikian secara keseluruhan internal

auditor yang berusia sampai dengan 35 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan yang berusia diatas 35 tahun, yaitu sebanyak 72 orang atau sebesar 65,5%.

**TABEL 4.5**

**USIA RESPONDEN BERDASARKAN BIDANG AUDIT**

<b>Bidang Audit</b>	<b>21-25 th</b>	<b>26-30 th</b>	<b>31-35 th</b>	<b>36-40 th</b>	<b>41-45 th</b>	<b>46-50 th</b>	<b>Jumlah</b>
Bidang Audit Kredit	-	5	11	5	2	1	24
Bidang Audit Internasional & Penunjang	-	7	14	15	1	-	37
Bidang Audit Jaringan	2	16	17	12	-	2	49
Total	2	28	42	32	3	3	110
Persentase	1,8%	25,5%	38,2%	29,1%	2,7%	2,7%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan tabel 4.6 jumlah responden yang bekerja sebagai auditor di SPI selama kurun waktu 3 tahun terakhir adalah yang terbanyak yaitu berjumlah 44 orang atau sebesar 40%, kemudian disusul dengan responden yang bekerja dalam kurun waktu 6, 9 dan 12 tahun dengan jumlah yang relatif sama yaitu antara 21 sampai 22 orang atau sekitar 19,1% sampai 20%.

**TABEL 4.6**

**LAMA RESPONDEN BEKERJA DI SPI  
BERDASARKAN BIDANG AUDIT**

<b>Bidang Audit</b>	<b>1-3 Th</b>	<b>4-6 Th</b>	<b>7-9 Th</b>	<b>10-12 th</b>	<b>13-15 th</b>	<b>16-18 th</b>	<b>&gt; 21 th</b>	<b>Jumlah</b>
Bidang Audit Kredit	8	7	5	4	-	-	-	24
Bidang Audit Internasional & Penunjang	10	6	11	10	-	-	-	37
Bidang Audit Jaringan	26	9	5	7	-	1	1	49
Total	44	22	21	21	-	1	1	110
Persentase	40%	20%	19,1%	19,1%	-	0,9%	0,9%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Tingginya jumlah responden yang telah bekerja di SPI antara 1 s/d 12 tahun (sebanyak 108 orang atau 98,2%) antara lain disebabkan adanya penerimaan pegawai baru PT Bank “AAA” untuk menjadi internal auditor yang berasal dari lulusan S-1 berbagai perguruan tinggi atau penerimaan ekstern, relatif baru dilakukan mulai awal tahun 1996. Sebelumnya penerimaan untuk menjadi internal auditor hanya dilakukan melalui penerimaan intern.

**TABEL 4.7**

**LAMA RESPONDEN BEKERJA DI PT BANK ”AAA”  
BERDASARKAN BIDANG AUDIT**

<b>Bidang Audit</b>	<b>1-3 Th</b>	<b>4-6 Th</b>	<b>7-9 Th</b>	<b>10-12 th</b>	<b>13-15 th</b>	<b>16-18 th</b>	<b>&gt; 21 th</b>	<b>Jumlah</b>
Bidang Audit Kredit	3	5	8	6	2	-	1	24
Bidang Audit Internasional & Penunjang	7	5	6	16	2	-	1	37
Bidang Audit Jaringan	15	11	6	15	-	-	2	49
Total	25	21	20	36	4	-	4	110
Persentase	22,7%	19,1%	18,2%	32,7%	3,6%	-	3,6%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Tabel 4.7 diatas memperlihatkan lamanya responden telah bekerja di PT Bank “AAA”. Mayoritas responden telah bekerja di PT Bank “AAA” adalah antara 1 sampai dengan 12 tahun, yaitu sebanyak 102 orang atau sebesar 92,8%. Jumlah tersebut relatif sama dengan mayoritas lamanya responden yang telah bekerja di SPI antara 1 sampai dengan 12 tahun.

Jika dilihat dari rata-rata jumlah penugasan audit dalam setahun maka penugasan audit antara 7 sampai 8 kali mencapai jumlah responden yang terbanyak,

yaitu 70 orang atau 63,6% dan disusul dengan jumlah penugasan audit 5 sampai 6 kali yaitu sebanyak 21 orang atau 19,1% (Tabel 4.8).

**TABEL 4.8**

**RATA-RATA JUMLAH PENUGASAN AUDIT DALAM SETAHUN  
BERDASARKAN BIDANG AUDIT**

<b>Bidang Audit</b>	<b>&lt; 3 Kali</b>	<b>3-4 Kali</b>	<b>5-6 Kali</b>	<b>7-8 kali</b>	<b>9-10 kali</b>	<b>Jumlah</b>
Bidang Audit Kredit	-	-	2	20	2	24
Bidang Audit Internasional & Penunjang	2	7	9	17	2	37
Bidang Audit Jaringan	-	3	10	33	3	49
Total	2	10	21	70	7	110
Persentase	1,8%	9,1%	19,1%	63,6%	6,4%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Tabel 4.8 diatas juga memperlihatkan bahwa walaupun mayoritas rata-rata penugasan audit dalam setahun adalah 7 sampai 8 kali, namun terdapat juga internal auditor yang mendapat penugasan audit rata-rata 9 sampai 10 kali dalam setahun, yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 6,4%.

Berdasarkan data rata-rata jumlah penugasan audit dalam setahun, juga dilakukan *crosstabs* dengan status perkawinan responden dengan hasil seperti yang tercantum pada tabel 4.9 dibawah ini. Responden dengan status menikah yang mendapat penugasan audit rata-rata 7 sampai 8 kali setahun mencapai jumlah terbanyak yaitu 61 orang atau 55,4% dari total 110 responden. Jumlah tersebut diikuti oleh responden dengan status menikah yang mendapat penugasan audit rata-rata 5 sampai 6 kali setahun yang berjumlah 13 orang atau sebesar 11,8%.

TABEL 4.9

**RATA-RATA JUMLAH PENUGASAN AUDIT DALAM SETAHUN  
BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN RESPONDEN**

Status Perkawinan	Rata-Rata Jumlah Penugasan Audit Dalam Setahun					
	< 3 kali	3-4 kali	5-6 kali	7-8 Kali	9-10 kali	Jumlah
Belum Menikah :						
- Jumlah	-	2	8	9	1	20
- Persentase dari total	-	1,8%	7,3%	8,2%	0,9%	18,2%
Menikah :						
- Jumlah	2	8	13	61	6	90
- Persentase dari total	1,8%	7,3%	11,8%	55,4%	5,5%	81,8%
Total	2	10	21	70	7	110
Persentase	1,8%	9,1%	19,1%	63,6%	6,4%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian

TABEL 4.10

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TAC	110	15	40	28.59	4.344
TCC	110	15	40	29.08	4.377
TNC	110	16	40	29.06	4.489
TKPK	110	11	40	27.10	5.225
TIDL	110	11	50	34.11	7.655
TRLV	110	10	37	22.95	6.215
Valid N (listwise)	110				

Sumber : Data primer, 2006

Tabel 4.10 menunjukkan deskripsi dari variabel-variabel penelitian serta jumlah kuesioner yang valid. Pengertian dari singkatan masing-masing variabel tersebut sebagai berikut: TAC = *affective commitment*; TCC = *continuance commitment*; TNC =

*normative commitment*; TKPK = konflik pekerjaan-keluarga; TIDL = Idealisme dan TRLV = Relativisme. Jumlah kuesioner yang valid adalah 110 buah.

#### **4.2. Uji Reliabilitas dan Validitas**

Untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dilakukan uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik Cronbachs Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai Cronbachs Alpha  $> 0.60$  (Nunnally, 1967). Uji reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0. Tabel 4.11 sampai dengan tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian menghasilkan nilai Cronbachs Alpha antara 0,7181 (variabel kepuasan kerja) sampai dengan 0,9397 (variabel idealisme) atau seluruhnya berada diatas nilai kritis 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengujian terhadap kuesioner adalah reliabel.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dilakukan dengan uji validitas. Pengukuran tingkat validitas dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam pengujian ini hipotesis yang diajukan adalah:

Dalam pengujian ini hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Selanjutnya dalam uji validitas dilakukan uji signifikansi, yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Jika nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $r$  tabel dan  $r$  bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Pada penelitian ini jumlah variabel independen yang digunakan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme terhadap hubungan antara masing-masing dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) dengan kepuasan kerja adalah berjumlah 4 buah, yaitu masing-masing dimensi komitmen organisasi itu sendiri, konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme. Dengan demikian nilai  $df$  adalah 106 ( $n = 110$  dan  $k = 4$ ). Nilai  $r$  tabel untuk  $df = 106$  dengan signifikansi 5% dan uji 2 sisi adalah 0,1891.

Uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 menghasilkan nilai  $r$  hitung (nilai *correlated item-total correlation*) antara positif 0,2604 (variabel indikator X13) sampai dengan positif 0,8134 (variabel indikator X9) dan nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, seperti yang terlihat pada tabel 4.12. Dengan demikian hipotesis  $H_0$  dapat diterima dan seluruh pertanyaan adalah valid.

**TABEL 4.11**  
**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS**  
***AFFECTIVE COMMITMENT***

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha	Variable Indikator	Hasil Uji Validitas Correlated Item – Total Correlation
<i>Affective Commitment</i>	0.8300	X1	0.5085
		X2	0.6091
		X3	0.2733
		X4	0.5372
		X5	0.5965
		X6	0.6500
		X7	0.6824
		X8	0.7024

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Pada tabel 4.11 diatas terlihat bahwa variabel indikator X3 memiliki nilai *loading factor* (nilai *correlated item-total correlation*) terkecil dibanding variabel indikator lainnya untuk variabel *affective commitment*. Variabel indikator X3 dengan ringkasan pertanyaan ”Permasalahan di SPI juga merupakan permasalahan diri sendiri” hanya memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,2733 atau dibawah 0,5 (Ghozali 2005). Hal ini berarti bahwa walaupun seluruh pertanyaan untuk variabel *affective commitment* adalah valid, namun variabel indikator X3 tersebut memiliki korelasi yang rendah terhadap variabel *affective commitment*. Dengan kata lain pertanyaan tersebut kurang mampu mengukur variabel *affective commitment*.

Variabel indikator X12 dan X13 memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5 seperti yang terlihat pada tabel 4.12 dibawah ini. Variabel indikator X12 dengan ringkasan pertanyaan ”Kerugian karena meninggalkan bank ini” hanya memiliki



*loading factor* sebesar 0,4846 dan variabel indikator X13 mengenai "Tetap bekerja pada bank ini merupakan kebutuhan" memiliki *loading factor* sebesar 0,2604.

**TABEL 4.12**

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS  
CONTINUANCE COMMITMENT**

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha	Variable Indikator	Hasil Uji Validitas Correlated Item – Total Correlation
<i>Continuance Commitment</i>	0.8606	X9	0.8134
		X10	0.6010
		X11	0.6172
		X12	0.4846
		X13	0.2604
		X14	0.6927
		X15	0.7148
		X16	0.8056

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Dengan demikian walaupun seluruh pertanyaan untuk variabel *continuance commitment* adalah valid, namun pertanyaan variabel indikator X12 dan X13 memiliki korelasi yang rendah terhadap variabel *continuance commitment* atau kurang mampu mengukur variabel *continuance commitment* tersebut.

Pada tabel 4.13 dibawah ini terlihat bahwa variabel indikator X20 dan X21 memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5. Variabel indikator X20 dengan ringkasan pertanyaan "Pentingnya loyalitas, tetap bekerja pada organisasi adalah kewajiban moral" hanya memiliki *loading factor* sebesar 0,4984 sedangkan variabel indikator X21 mengenai "Tidak merasa tawaran pekerjaan dari bank lain adalah alasan untuk meninggalkan bank ini" memiliki *loading factor* sebesar 0,2970.

**TABEL 4.13**  
**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS**  
***NORMATIVE COMMITMENT***

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha	Variable Indikator	Hasil Uji Validitas Correlated Item – Total Correlation
<i>Normative Commitment</i>	0.8574	X17	0.7746
		X18	0.5768
		X19	0.6935
		X20	0.4984
		X21	0.2970
		X22	0.5916
		X23	0.7785
		X24	0.7383

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Hal ini berarti walaupun seluruh pertanyaan untuk variabel *normative commitment* adalah valid, namun pertanyaan variabel indikator X20 dan X21 memiliki korelasi yang rendah terhadap variabel *normative commitment* atau kurang mampu mengukur variabel *normative commitment* tersebut.

Variabel indikator X29 dan X32 memiliki nilai *loading factor* (nilai correlated item-total correlation) dibawah 0,5 seperti yang terlihat pada tabel 4.14 dibawah ini. Variabel indikator X29 dengan ringkasan pertanyaan ”Kompensasi karena meninggalkan keluarga tidak sebanding” hanya memiliki *loading factor* sebesar 0,4341 sedangkan variabel indikator X32 mengenai ”Rotasi antar unit kerja” memiliki *loading factor* sebesar 0,3273. Dengan demikian walaupun seluruh pertanyaan untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah valid, namun pertanyaan variabel indikator X29 dan X32 memiliki korelasi yang rendah terhadap variabel konflik pekerjaan-keluarga atau kurang mampu mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga tersebut.

TABEL 4.14

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS  
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA**

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha	Variable Indikator	Hasil Uji Validitas Correlated Item – Total Correlation
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.8582	X25	0.7124
		X26	0.7327
		X27	0.6840
		X28	0.6706
		X29	0.4341
		X30	0.6733
		X31	0.5841
		X32	0.3273

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Tabel 4.15 dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas dan uji validitas untuk variabel idealisme. Variabel-variabel indikator (X33 s/d X42) untuk mengukur variabel idealisme memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5.

TABEL 4.15

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS  
IDEALISME**

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha	Variable Indikator	Hasil Uji Validitas Correlated Item – Total Correlation
Idealisme	0.9397	X33	0.7108
		X34	0.7353
		X35	0.7963
		X36	0.7777
		X37	0.6938
		X38	0.7250
		X39	0.7828
		X40	0.7980
		X41	0.7284
		X42	0.8125

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel idealisme memiliki korelasi yang tinggi terhadap variabel idealisme sehingga mampu mengukur variabel idealisme tersebut. Variabel indikator X42 dengan ringkasan pertanyaan "Tindakan moral adalah tindakan sedekat mungkin paling sesuai dengan kebanyakan tindakan yang sempurna" memiliki *loading factor* tertinggi yaitu sebesar 0,8125, sedangkan variabel indikator X37 mengenai "Seharusnya tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan/mengancam keselamatan dan martabat atau kesejahteraan orang lain selaku auditee" memiliki *loading factor* terendah yaitu sebesar 0,6938.

Pada table 4.16 dibawah ini terlihat bahwa seluruh variabel indikator untuk variabel relativisme memiliki *loading factor* diatas 0,5 yang berarti seluruh pertanyaan yang diajukan mampu mengukur variabel relativisme. Variabel indikator X47 dengan ringkasan pertanyaan "Etis untuk setiap internal auditor tidak pernah dapat ditentukan"

**TABEL 4.16**

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS  
RELATIVISME**

<b>Variabel</b>	<b>Hasil Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha</b>	<b>Variable Indikator</b>	<b>Hasil Uji Validitas Correlated Item – Total Correlation</b>
Relativisme	0.9008	X43	0.6001
		X44	0.6140
		X45	0.7175
		X46	0.6794
		X47	0.7634
		X48	0.5129
		X49	0.5847
		X50	0.7182
		X51	0.6896
		X52	0.6628

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

memiliki *loading factor* tertinggi yaitu 0,7634, sedangkan variabel indikator X48 dengan ringkasan pertanyaan ”Standar moral hanyalah peraturan pribadi” memiliki *loading factor* terendah yaitu sebesar 0,5129.

Tabel 4.17 memperlihatkan hasil uji reliabilitas dan uji validitas terhadap pertanyaan-pertanyaan guna mengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah valid. Akan tetapi jika dilihat nilai *loading factor*nya maka terlihat hanya terdapat 2 variabel indikator yang memiliki nilai diatas 0,5 yaitu variabel indikator Y2 dan Y4, sedangkan 6 variabel indikator lainnya memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5 yaitu variabel indikator Y1, Y3, Y5 sampai dengan Y8.

**TABEL 4.17**

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS  
KEPUASAN KERJA**

<b>Variabel</b>	<b>Hasil Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha</b>	<b>Variable Indikator</b>	<b>Hasil Uji Validitas Correlated Item – Total Correlation</b>
Kepuasan Kerja	0.7181	Y1	0.4802
		Y2	0.5420
		Y3	0.4196
		Y4	0.5496
		Y5	0.3502
		Y6	0.4571
		Y7	0.2332
		Y8	0.3514

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Hal ini berarti bahwa walaupun seluruh pertanyaan yang diajukan adalah valid, namun hanya terdapat 2 pertanyaan yang memiliki korelasi tinggi terhadap variabel

kepuasan kerja dan mampu mengukur variabel kepuasan kerja. Variabel indikator Y4 dengan ringkasan pertanyaan "Merasa senang sebagai internal auditor" memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,5496, sedangkan variabel indikator Y2 dengan ringkasan pertanyaan "Pekerjaan internal auditor sangat menantang" memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,5420.

Rendahnya nilai *loading factor* dari sebagian besar variabel-variabel indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja tidak terlepas dari pemilihan pertanyaan-pertanyaan yang ada pada sub skala "pekerjaan itu sendiri" dalam *Job Descriptive Index*. Namun demikian secara bersama-sama seluruh pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah valid guna mengukur variabel kepuasan kerja.

### **4.3. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme dan Relativisme terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi (untuk dimensi *Affective Commitment*) dengan Kepuasan Kerja**

#### **4.3.1. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.3.1.1. Uji Multikolinearitas**

Untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dilakukan dengan uji multikolinearitas. Dalam penelitian ini ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan lawannya yaitu nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika: (1) nilai *Tolerance* < 0,10, atau (2) nilai *VIF* > 10.

**TABEL 4.18**  
**KOEFISIEN *TOLERANCE* DAN *VARIANCE INFLATION FACTOR***  
**(UNTUK DIMENSI *AFFECTIVE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore(TAC)	.863	1.159
	Zscore(TKPK)	.854	1.171
	Zscore(TIDL)	.920	1.087
	Zscore(TRLV)	.949	1.054
	ZTACTKPK	.929	1.076
	ZTACTIDL	.770	1.298
	ZTACTRLV	.811	1.233

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

Pengujian dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 menunjukkan hasil seperti yang tercantum pada tabel 4.18 diatas. Nilai Tolerance dari variabel-variabel independen seluruhnya  $> 0,10$  atau berkisar antara 0,770 sampai dengan 0,949, sedangkan nilai VIF seluruhnya berada dibawah nilai 10, yaitu antara 1,054 sampai dengan 1,298. Dengan demikian pada model regresi tidak terdapat adanya multikolinearitas.

#### 4.3.1.2. Uji Autokorelasi

Untuk memastikan apakah pada model regresi ada atau tidaknya masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Nilai DW yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan tabelnya. Jika nilai DW berada antara *upper bound* atau batas atas (dU) dan (4-dU) berarti tidak ada masalah autokorelasi.

Nilai DW yang dihasilkan software SPSS v.11.0 (nilai DW *test*) adalah 1,999 seperti yang terlihat pada tabel 4.19. Nilai tersebut lebih besar dari nilai dU yaitu 1.764 namun berada dibawah nilai (4-dU) yaitu 2,236. Karena nilai DW *test* berada diantara dU dan (4-dU) maka dapat dipastikan pada model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi.

**TABEL 4.19**

**HASIL UJI DURBIN – WATSON  
(UNTUK DIMENSI *AFFECTIVE COMMITMENT*)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.152	3.037	1.999

a. Predictors: (Constant), ZACTRLV, Zscore(TIDL), ZACTKPK, Zscore(TAC), Zscore(TRLV), Zscore(TKPK), ZACTIDL

b. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

**4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas**

Pada tabel 4.20 tercantum hasil uji Glejser untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas pada model regresi yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0. Hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang secara statistik mempengaruhi variabel dependen (nilai absolut residual) karena nilai signifikansinya berada diatas  $\alpha = 5\%$ , yaitu berkisar antara 0,079 sampai 0,982. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas atau dengan kata lain bahwa dalam model regresi variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap (homoskedastisitas).



**TABEL 4.20**  
**HASIL UJI GLEJSER**  
**(UNTUK DIMENSI *AFFECTIVE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	.199		10.366	.000
	Zscore(TAC)	.362	.209	.176	1.731	.086
	Zscore(TKPK)	-.374	.210	-.182	-1.775	.079
	Zscore(TIDL)	4.684E-03	.203	.002	.023	.982
	Zscore(TRLV)	-5.71E-02	.200	-.028	-.286	.776
	ZTACTKPK	-5.85E-02	.163	-.035	-.358	.721
	ZTACTIDL	-.224	.251	-.096	-.892	.374
	ZTACTRLV	.103	.216	.050	.479	.633

a. Dependent Variable: ABSTAC

Sumber : Data primer, 2006

#### 4.3.1.4. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal dilakukan dengan uji normalitas, yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam pengujian ini hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Data residual terdistribusi normal

Ha : Data residual tidak terdistribusi normal

Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan probabilitas signifikansi ( $p$ ). Jika  $p > 0,05$  maka Ho diterima dan jika  $p < 0.05$  maka Ho ditolak.

**TABEL 4.21**

**HASIL UJI KOLMOGOROV – SMIRNOV  
(UNTUK DIMENSI *AFFECTIVE COMMITMENT*)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93834734
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer, 2006

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 seperti pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi (p) menghasilkan nilai 0.219 atau  $> 0,05$ . Dengan demikian data residual terdistribusi normal dan hipotesis  $H_0$  diterima.

#### 4.3.2 Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis  $H_{1a}$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{3a1}$  dan  $H_{3b1}$  seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.22 dan tabel 4.23 dibawah ini.

**TABEL 4.22**

**KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ ) DAN HASIL UJI F (*F TEST*)  
(UNTUK DIMENSI *AFFECTIVE COMMITMENT*)**

<b><math>R^2</math></b>		<b>F Test</b>	
R Square	0,206	F Change	3,790
Adjusted R Square	0,152	Sig. F Change	0,001

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Pada table 4.22 terlihat bahwa nilai R square sebesar 0,206 dan adjusted R square sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 15,2% dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja internal auditor dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komitmen organisasi untuk dimensi *affective commitment*, konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme. Walaupun demikian keseluruhan variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja internal. Nilai F change sebesar 3,790 dengan tingkat signifikansi 0,001 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) menunjukkan bahwa faktor *affective commitment*, konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme secara bersama-sama sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.

**TABEL 4.23**

**HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA  
(UNTUK DIMENSI *AFFECTIVE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.690	.298		96.292	.000
	Zscore(TAC)	.888	.313	.269	2.835	.006
	Zscore(TKPK)	-.141	.315	-.043	-.448	.655
	Zscore(TIDL)	.376	.303	.114	1.239	.218
	Zscore(TRLV)	.161	.299	.049	.538	.592
	ZTACTKPK	-.709	.244	-.265	-2.902	.005
	ZTACTIDL	-.827	.375	-.221	-2.203	.030
	ZTACTRLV	.762	.323	.231	2.358	.020

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

Pengujian terhadap hipotesis H1a yang menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menghasilkan nilai koefisien variabel *affective commitment* sebesar 0,888 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) seperti yang terlihat pada tabel 4.23 diatas. Dengan demikian hipotesis H1a diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Khikmah (2005), Ratnawati (2001) Bateman dan Strasser (1984), Johns (2005), Zain dan Setiawan (2005) serta Ahuja et al. (2002). Hal ini berarti bahwa secara statistik *affective commitment* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Internal auditor PT Bank “AAA” terbukti secara statistik memiliki ikatan emosional terhadap Satuan Pengawasan Intern maupun PT Bank ”AAA” sehingga hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Hasil analisis regresi berganda terhadap hipotesis H2a yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor juga dapat dilihat pada table 4.23 diatas. Tingkat signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) yang dihasilkan dari interaksi antara variabel *affective commitment* dengan variabel konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga merupakan variabel moderating dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis H2a diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,709, yang artinya variabel konflik pekerjaan-keluarga memperlemah hubungan

antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA". Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russel dan Cooper (1992), Thomas dan Ganster (1995), Wiley (1987) serta Kopelmen, Greenhaus dan Connolly (1983), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Ahuja et al. (2002).

Pada tabel 4.8 sebelumnya, dapat dilihat bahwa ternyata jumlah internal auditor yang melakukan 7 sampai 10 penugasan audit rata-rata dalam setahun berjumlah 77 orang atau sekitar 70%. Jika maksimal 8 diantara 10 auditee berada di luar kota dimana untuk satu auditee membutuhkan waktu sekitar 21 hari kalender, maka selama 168 hari kalender atau sekitar 5 ½ bulan peran seorang internal auditor sebagai anggota keluarga akan dihabiskan untuk menjalankan peran pekerjaannya. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Penelitian ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat memperlemah hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan ikatan emosional internal auditor terhadap SPI ataupun PT Bank "AAA". Pada tabel 4.14 sebelumnya terlihat bahwa variabel indikator X29 memiliki *loading factor* dibawah 0,5 yaitu sebesar 0,4341. Pertanyaan yang diajukan mengenai "Kompensasi karena meninggalkan keluarga tidak sebanding" ternyata kurang mampu mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga. Dengan kata lain walaupun kompensasi yang diterima oleh internal auditor karena meninggalkan keluarga adalah tidak sebanding, namun tidak memperlemah ikatan

emosional yang dimilikinya terhadap SPI atau PT Bank “AAA” sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Variabel indikator X32 juga memiliki *loading factor* dibawah 0,5 yaitu sebesar 0,3273. Pertanyaan mengenai ”Rotasi antar unit kerja” juga kurang mampu mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga. Rotasi antar unit kerja yang telah dilaksanakan ternyata tidak dapat mempengaruhi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor. Dengan kata lain adanya rotasi antar unit kerja tidak memperlemah ikatan emosional internal auditor terhadap SPI atau PT Bank ”AAA” sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Variabel konflik pekerjaan-keluarga secara individu ternyata tidak berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dari tabel 4.23 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,655 dengan nilai koefisien sebesar -0,141. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *affective commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Sharma et al. 1981).

Pengujian terhadap hipotesis H3a1 yang menyatakan bahwa idealisme memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.23. Interaksi antara variabel *affective commitment* dengan variabel idealisme menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,030 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis H3a1 diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang

dilakukan Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993). Hal ini menunjukkan bahwa variabel idealisme dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Idealisme memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,827, yang artinya variabel idealisme memperlemah hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".

Nilai koefisien sebesar -0,827 menunjukkan bahwa idealisme yang dimiliki oleh internal auditor PT Bank "AAA" dapat memperlemah hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerjanya. Hal tersebut jelas tidak sesuai dengan yang diharapkan dari seorang internal auditor PT Bank "AAA", dimana seorang internal auditor harus memiliki idealisme yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugasnya.

Dari hasil penelitian ini variabel idealisme ternyata memperlemah hubungan antara ikatan emosional internal auditor atau *affective commitment* dengan kepuasan kerjanya dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada tabel 4.15 dan 4.17 dapat dilihat bahwa dari hasil uji reliabilitas ternyata nilai Cronbachs Alpha untuk variabel idealisme adalah 0,9397 lebih besar dibanding nilai Cronbachs Alpha variabel kepuasan kerja yaitu 0,7181. Dengan kata lain bahwa konsistensi dan stabilitas jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan variabel idealisme lebih tinggi dibanding pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja.

Disamping itu hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 6 pertanyaan yang diajukan untuk variabel kepuasan kerja ternyata hanya 2 pertanyaan yang mampu menjelaskan variabel tersebut yaitu variabel indikator Y2 dan Y4 dengan *loading factor*

masing-masing sebesar 0,5420 dan 0,5496 (tabel 4.17), sedangkan 4 pertanyaan lainnya kurang mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja karena *loading factornya* dibawah 0,5. Hal ini antara lain disebabkan karena pengukuran kepuasan kerja internal auditor PT Bank 'AAA' yang hanya didasarkan atas satu sub skala dari 5 sub skala yang ada dalam *Job Descriptive Index* (JDI). Variabel idealisme ternyata memoderasi secara negatif hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor yang hanya diukur dengan sub skala "pekerjaan" itu sendiri. Hasil yang berbeda diperkirakan akan ditunjukkan dalam penelitian selanjutnya jika pengukuran kepuasan kerja tidak menggunakan satu sub skala saja.

Pengaruh variabel idealisme secara individu terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA" ternyata tidak signifikan. Dari tabel 4.23 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,218 dengan nilai koefisien sebesar 0,376. Hal ini menunjukkan bahwa variabel idealisme pada penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *affective commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Sharma et al. 1981).

Pengujian terhadap hipotesis H3b1 yang menyatakan bahwa relativisme memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal, ditunjukkan juga pada tabel 4.23. Interaksi antara variabel *affective commitment* dengan variabel relativisme menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,020 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis H3b1 diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan



Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993). Hal ini menunjukkan bahwa variabel relativisme dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Relativisme memoderasi hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,762, yang artinya variabel relativisme memperkuat hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA"..

Nilai koefisien sebesar 0,762 menunjukkan bahwa relativisme internal auditor PT Bank "AAA" dapat memperkuat hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerjanya. Hal ini jelas bertolak belakang dengan yang seharusnya, dimana seorang internal auditor seharusnya tidak bersifat relativis. Internal auditor seharusnya tidak menolak aturan-aturan moral yang bersifat universal dalam setiap pelaksanaan tugas auditnya.

Penjelasan atas variabel relativisme yang memoderasi secara positif atau memperkuat hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja diatas, tidak jauh berbeda dengan penjelasan atas variabel idealisme yang memoderasi secara negatif. Nilai Cronbachs Alpha variabel relativisme yaitu 0,9008 (tabel 4.16) lebih tinggi dibanding variabel kepuasan kerja yaitu 0,7181 (tabel 4.17). Disamping itu pengukuran kepuasan kerja hanya menggunakan satu sub skala JDI yaitu "pekerjaan" itu sendiri. Variabel relativisme ternyata memoderasi secara positif hubungan antara *affective commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor yang hanya diukur dengan sub skala "pekerjaan" itu sendiri. Hasil yang berbeda diperkirakan akan terlihat jika tidak menggunakan satu sub skala JDI saja dalam mengukur kepuasan kerja.

Secara individu variabel relativisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dari tabel 4.23 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,592 dengan nilai koefisien sebesar 0,161. Hal ini menunjukkan bahwa variabel relativisme pada penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *affective commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Sharma et al. 1981).

#### 4.4. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme dan Relativisme terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi (untuk dimensi *Continuance Commitment*) dengan Kepuasan Kerja

##### 4.4.1. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1.1. Uji Multikolinearitas

**TABEL 4.24**

**KOEFISIEN TOLERANCE DAN VARIANCE INFLATION FACTOR  
(UNTUK DIMENSI *CONTINUANCE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Zscore(TCC)	.872	1.147
Zscore(TKPK)	.847	1.181
Zscore(TIDL)	.924	1.082
Zscore(TRLV)	.950	1.053
ZTCCTKPK	.921	1.086
ZTCCTIDL	.816	1.226
ZTCCTRLV	.833	1.200

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

Pengujian dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 menunjukkan hasil seperti yang tercantum pada tabel 4.24 diatas. Nilai Tolerance dari variabel-variabel independen seluruhnya  $> 0,10$  atau berkisar antara 0,816 sampai dengan 0,950, sedangkan nilai VIF seluruhnya berada dibawah nilai 10, yaitu antara 1,053 sampai dengan 1,226. Dengan demikian pada model regresi tidak terdapat adanya multikolinearitas.

#### 4.4.1.2. Uji Autokorelasi

**TABEL 4.25**

**HASIL UJI DURBIN – WATSON  
(UNTUK DIMENSI *CONTINUANCE COMMITMENT*)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.175	2.997	1.980

a. Predictors: (Constant), ZTCCTRLV, Zscore(TIDL), Zscore(TCC), ZTCCTKPK, Zscore(TRLV), Zscore(TKPK), ZTCCTIDL

b. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

Nilai DW yang dihasilkan software SPSS v.11.0 (nilai DW *test*) adalah 1,980 seperti yang terlihat pada tabel 4.25 diatas. Nilai tersebut lebih besar dari nilai dU yaitu 1.764 namun berada dibawah nilai (4-dU) yaitu 2,236. Karena nilai DW *test* berada diantara dU dan (4-dU) maka dapat dipastikan pada model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi.

#### 4.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada tabel 4.26 dibawah ini tercantum hasil uji Glejser dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang secara statistik mempengaruhi variabel dependen (nilai absolut residual) karena nilai signifikansinya berada diatas  $\alpha = 5\%$ , yaitu berkisar antara 0,070 sampai 0,877. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**TABEL 4.26**

**HASIL UJI GLEJSER  
(UNTUK DIMENSI *CONTINUANCE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.056	.194		10.598	.000
	Zscore(TCC)	.356	.203	.177	1.757	.082
	Zscore(TKPK)	-.377	.206	-.187	-1.834	.070
	Zscore(TIDL)	3.043E-02	.197	.015	.155	.877
	Zscore(TRLV)	-8.29E-02	.194	-.041	-.427	.671
	ZTCCTKPK	-3.69E-02	.157	-.023	-.235	.815
	ZTCCTIDL	-.293	.231	-.132	-1.268	.208
	ZTCCTRLV	.139	.203	.071	.686	.494

a. Dependent Variable: ABSTCC

Sumber : Data primer, 2006

#### 4.4.1.4. Uji Normalitas

**TABEL 4.27**  
**HASIL UJI KOLMOGOROV – SMIRNOV**  
**(UNTUK DIMENSI *CONTINUANCE COMMITMENT*)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89876485
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer, 2006

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 seperti pada tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi (p) menghasilkan nilai 0.361 atau  $> 0,05$ . Dengan demikian data residual terdistribusi normal dan hipotesis  $H_0$  diterima.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis H1b, H2b, H3a2 dan H3b2 seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.28 dan 4.29 dibawah ini.

**TABEL 4.28**

**KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ ) DAN HASIL UJI F (*F TEST*)**  
**(UNTUK DIMENSI *CONTINUANCE COMMITMENT*)**

$R^2$		<b>F Test</b>	
R Square	0,228	F Change	4,295
Adjusted R Square	0,175	Sig. F Change	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Pada tabel 4.28 terlihat bahwa nilai R square sebesar 0,228 dan adjusted R square sebesar 0,175. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 17,5% dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja internal auditor dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komitmen organisasi untuk dimensi *continuance commitment*, konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme. Walaupun demikian keseluruhan variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja internal. Nilai F change sebesar 4,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,00001 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) menunjukkan bahwa faktor *continuance commitment*, konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme secara bersama-sama sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.

**TABEL 4.29**  
**HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA**  
**(UNTUK DIMENSI *CONTINUANCE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.691	.294		97.521	.000
	Zscore(TCC)	1.024	.307	.311	3.332	.001
	Zscore(TKPK)	-.161	.312	-.049	-.516	.607
	Zscore(TIDL)	.363	.299	.110	1.217	.226
	Zscore(TRLV)	.178	.295	.054	.606	.546
	ZTCCTKPK	-.755	.238	-.288	-3.174	.002
	ZTCCTIDL	-.734	.350	-.202	-2.096	.039
	ZTCCTRLV	.781	.307	.242	2.543	.012

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

Pengujian terhadap hipotesis H1b yang menyatakan bahwa *continuance commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menghasilkan nilai koefisien variabel *continuance commitment* sebesar 1,024 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) seperti yang terlihat pada tabel 4.29 diatas. Dengan demikian hipotesis H1b diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnawati (2001), Bateman dan Strasser (1984), Johns (2005), Zain dan Setiawan (2005) serta Ahuja et al. (2002), tetapi tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Khikmah (2005). Hal ini berarti bahwa secara statistik *continuance commitment* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Internal auditor PT. Bank "AAA" terbukti secara statistik menyadari biaya-biaya yang timbul sebagai konsekuensi jika yang bersangkutan meninggalkan PT. Bank "AAA". Disamping itu hal tersebut juga menunjukkan kemauan dari internal auditor untuk tetap bertahan pada PT. Bank "AAA" karena menyadari tidak mudah untuk menemukan pekerjaan lain dan untuk mendapatkan penghargaan ekonomi yang minimal sama dengan yang diperoleh dari PT. Bank "AAA". Kepuasan kerjanya internal auditor PT. Bank "AAA" dapat dipengaruhi oleh kesadaran akan konsekuensi jika meninggalkan PT Bank "AAA".

Hasil analisis regresi berganda terhadap hipotesis H2b yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor juga dapat dilihat pada table 4.29 diatas. Tingkat signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) yang dihasilkan dari interaksi antara

variabel *continuance commitment* dengan variabel konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah merupakan variabel moderating dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis H2b diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russel dan Cooper (1992), Thomas dan Ganster (1995), Wiley (1987) serta Kopelmen, Greenhaus dan Connolly (1983), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Ahuja et al. (2002). Konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,755, yang artinya variabel konflik pekerjaan-keluarga memperlemah hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT. Bank "AAA".

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kesadaran internal auditor terhadap biaya-biaya yang timbul sebagai konsekuensi jika yang bersangkutan meninggalkan PT. Bank "AAA". Variabel indikator X29 mengenai pertanyaan "Kompensasi karena meninggalkan keluarga tidak sebanding" ternyata kurang mampu mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga karena memiliki *loading factor* dibawah 0,5 yaitu sebesar 0,4341. Dengan kata lain walaupun kompensasi yang diterima oleh internal auditor karena meninggalkan keluarga adalah tidak sebanding, namun tidak memperlemah kesadarannya atas biaya-biaya yang timbul sebagai konsekuensi jika meninggalkan PT Bank "AAA" sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Variabel indikator X32 juga memiliki *loading factor* dibawah 0,5 yaitu sebesar 0,3273. Pertanyaan mengenai "Rotasi antar unit kerja" juga kurang mampu mengukur



variabel konflik pekerjaan-keluarga. Rotasi antar unit kerja yang telah dilaksanakan ternyata tidak dapat mempengaruhi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor. Dengan kata lain adanya rotasi antar unit kerja tidak memperlemah *continuance commitment* internal auditor terhadap SPI atau PT Bank "AAA" sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Variabel konflik pekerjaan-keluarga secara individu ternyata tidak berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT. Bank "AAA". Dari tabel 4.29 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,607 dengan nilai koefisien sebesar -0,161. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga pada persamaan regresi penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *continuance commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dengan kata lain kriteria sebagai *pure moderator variable* telah dipenuhi (Sharma et al. 1981).

Pengujian terhadap hipotesis H3a2 yang menyatakan bahwa idealisme memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.29. Interaksi antara variabel *continuance commitment* dengan variabel idealisme menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,039 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis H3a2 diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993). Hal ini menunjukkan bahwa variabel idealisme dalam

penelitian ini merupakan variabel moderating. Idealisme memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,734, yang artinya variabel idealisme memperlemah hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT. Bank "AAA".

Nilai koefisien sebesar -0,734 menunjukkan bahwa idealisme yang dimiliki oleh internal auditor PT Bank "AAA" dapat memperlemah hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerjanya. Hal tersebut diatas tidak sesuai dengan yang seharusnya. Seorang internal auditor seharusnya memiliki idealisme dan idealisme tersebut memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerjanya. Penjelasan atas hasil penelitian ini tidak jauh berbeda dari penjelasan pada *affective commitment*.

Pengaruh variabel idealisme secara individu terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA" ternyata tidak signifikan. Dari tabel 4.29 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,226 dengan nilai koefisien sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa variabel idealisme pada penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *continuance commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Sharma et al. 1981).

Pengujian terhadap hipotesis H3b2 yang menyatakan bahwa relativisme memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal, ditunjukkan juga pada tabel 4.29. Interaksi antara variabel *continuance commitment* dengan variabel relativisme menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,012 (lebih

kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis H3b2 diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993). Hal ini menunjukkan bahwa variabel relativisme dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Relativisme memoderasi hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,781, yang artinya variabel relativisme memperkuat hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".

Nilai koefisien sebesar 0,781 menunjukkan bahwa relativisme internal auditor PT Bank "AAA" dapat memperkuat hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerjanya. Hal ini jelas bertolak belakang dengan yang seharusnya, dimana seorang internal auditor seharusnya tidak bersifat relativis. Internal auditor seharusnya tidak menolak aturan-aturan moral yang bersifat universal dalam setiap pelaksanaan tugas auditnya. Penjelasan atas variabel relativisme yang memoderasi secara positif atau memperkuat hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja diatas, tidak jauh berbeda dengan penjelasan atas variabel idealisme yang memoderasi secara negatif hubungan antara *continuance commitment* dengan kepuasan kerja.

Secara individu variabel relativisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA". Dari tabel 4.29 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,546 dengan nilai koefisien sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa variabel relativisme pada penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *continuance*

*commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Sharma et al. 1981).

#### 4.5. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Idealisme dan Relativisme terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi (untuk dimensi *Normative Commitment*) dengan Kepuasan Kerja

##### 4.5.1. Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1.1. Uji Multikolinearitas

**TABEL 4.30**

**KOEFISIEN TOLERANCE DAN VARIANCE INFLATION FACTOR  
(UNTUK DIMENSI *NORMATIVE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore(TNC)	.893	1.120
	Zscore(TKPK)	.854	1.170
	Zscore(TIDL)	.925	1.081
	Zscore(TRLV)	.950	1.053
	ZTNCTKPK	.940	1.064
	ZTNCTIDL	.858	1.165
	ZTNCTRLV	.874	1.144

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

Pengujian dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 menunjukkan hasil seperti yang tercantum pada tabel 4.30 diatas. Nilai Tolerance dari variabel-variabel independen seluruhnya > 0,1 sedangkan nilai VIF seluruhnya berada dibawah nilai 10. Dengan demikian pada model regresi tidak terdapat adanya multikolinearitas.

#### 4.5.1.2. Uji Autokorelasi

Nilai DW yang dihasilkan software SPSS v.11.0 (nilai DW *test*) adalah 1,991 seperti yang terlihat pada tabel 4.31. Nilai tersebut lebih besar dari nilai dU yaitu 1.764 namun berada dibawah nilai (4-dU) yaitu 2,236. Karena nilai DW *test* berada diantara dU dan (4-dU) maka dapat dipastikan pada model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi.

**TABEL 4.31**  
**HASIL UJI DURBIN – WATSON**  
**(UNTUK DIMENSI *NORMATIVE COMMITMENT*)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.196	2.958	1.991

a. Predictors: (Constant), ZTNCTRLV, Zscore(TNC), Zscore(TIDL), ZTNCTKPK, Zscore(TRLV), ZTNCTIDL, Zscore(TKPK)

b. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

#### 4.5.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada tabel 4.32 dibawah ini tercantum hasil uji Glejser dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang secara statistik mempengaruhi variabel dependen (nilai absolut residual) karena nilai signifikansinya berada diatas  $\alpha = 5\%$ , yaitu berkisar antara 0,066 sampai 0,916. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**TABEL 4.32**  
**HASIL UJI GLEJSER**  
**(UNTUK DIMENSI *NORMATIVE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.035	.192		10.589	.000
	Zscore(TNC)	.323	.198	.163	1.634	.105
	Zscore(TKPK)	-.375	.202	-.189	-1.856	.066
	Zscore(TIDL)	2.053E-02	.194	.010	.106	.916
	Zscore(TRLV)	-6.50E-02	.192	-.033	-.339	.735
	ZTNCTKPK	-6.30E-02	.162	-.038	-.389	.698
	ZTNCTIDL	-.232	.228	-.103	-1.017	.312
	ZTNCTRLV	8.556E-02	.203	.043	.422	.674

a. Dependent Variable: ABSTNC

Sumber : Data primer, 2006

#### 4.5.1.4. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan *software* SPSS v.11.0 seperti yang tercantum pada tabel 4.33 dibawah ini, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi (p) menghasilkan nilai 0.408 atau  $> 0,05$ . Dengan demikian data residual terdistribusi normal dan hipotesis  $H_0$  diterima.

**TABEL 4.33**

**HASIL UJI KOLMOGOROV – SMIRNOV  
(UNTUK DIMENSI *NORMATIVE COMMITMENT*)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86171484
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer. 2006

#### 4.5.2 Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis H1c, H2c, H3a3 dan H3b3 seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.34 dan 4.35 dibawah ini.

**TABEL 4.34**

**KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ ) DAN HASIL UJI F (*F TEST*)  
(UNTUK DIMENSI *NORMATIVE COMMITMENT*)**

<b><math>R^2</math></b>		<b>F Test</b>	
R Square	0,247	F Change	4,787
Adjusted R Square	0,196	Sig. F Change	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Pada tabel 4.34 terlihat bahwa nilai R square sebesar 0,247 dan adjusted R square sebesar 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 19,6% dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja internal auditor dapat dijelaskan oleh variabel

independen yaitu komitmen organisasi untuk dimensi *normative commitment*, konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme. Walaupun demikian keseluruhan variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja internal. Nilai F change sebesar 4,787 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,00001 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) menunjukkan bahwa faktor *normative commitment*, konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme secara bersama-sama sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”.

**TABEL 4.35**

**HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA  
(UNTUK DIMENSI *NORMATIVE COMMITMENT*)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.699	.292		98.388	.000
	Zscore(TNC)	.990	.300	.300	3.301	.001
	Zscore(TKPK)	-.119	.307	-.036	-.387	.700
	Zscore(TIDL)	.357	.295	.108	1.213	.228
	Zscore(TRLV)	.201	.291	.061	.690	.492
	ZTNCTKPK	-.791	.246	-.285	-3.217	.002
	ZTNCTIDL	-.739	.346	-.198	-2.136	.035
	ZTNCTRLV	.792	.308	.237	2.575	.011

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Data primer, 2006

Pengujian terhadap hipotesis H1c yang menyatakan bahwa *normative commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menghasilkan nilai koefisien variabel *normative commitment* sebesar 0,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) seperti yang terlihat pada table 4.35 diatas. Dengan demikian



hipotesis H1c diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnawati (2001), Bateman dan Strasser (1984), Zain dan Setiawan (2005) serta Ahuja et al. (2002), tetapi tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Khikmah (2005). Hal ini berarti bahwa secara *statistic normative commitment* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Internal auditor PT. Bank “AAA” terbukti secara statistik memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap PT Bank “AAA” merupakan suatu hal yang seharusnya dilakukan. Hal tersebut timbul dari nilai-nilai internal auditor sendiri bahwa untuk bertahan menjadi bagian dari PT Bank “AAA” merupakan suatu tanggung jawab masing-masing internal auditor. Kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh tanggung jawab terhadap PT. Bank “AAA”.

Hasil analisis regresi berganda terhadap hipotesis H2c yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor juga dapat dilihat pada table 4.35 diatas. Tingkat signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ) yang dihasilkan dari interaksi antara variabel *normative commitment* dengan variabel konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah merupakan variabel moderating dalam penelitian ini. Konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,791, yang artinya variabel konflik pekerjaan-keluarga memperlemah hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank ”AAA”. Dengan demikian hipotesis H2c diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Hasil

penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russel dan Cooper (1992), Thomas dan Ganster (1995), Wiley (1987) serta Kopelmen, Greenhaus dan Connolly (1983), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Ahuja et al. (2002).

Variabel konflik pekerjaan-keluarga secara individu ternyata tidak berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT. Bank “AAA”. Dari tabel 4.35 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,700 dengan nilai koefisien sebesar -0,119. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga pada persamaan regresi penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *normative commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Kriteria sebagai *pure moderator variable* seperti yang dikemukakan oleh Sharma et al. (1981) telah dipenuhi.

Pengujian terhadap hipotesis H3a3 yang menyatakan bahwa idealisme memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.35. Interaksi antara variabel *normative commitment* dengan variabel idealisme menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,035 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis H3a3 diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993). Hal ini menunjukkan bahwa variabel idealisme dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Idealisme memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,739, yang artinya

variabel idealisme memperlemah hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT. Bank "AAA".

Nilai koefisien sebesar -0,739 menunjukkan bahwa idealisme yang dimiliki oleh internal auditor PT Bank "AAA" dapat memperlemah hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerjanya. Seorang internal auditor seharusnya memiliki idealisme dan idealisme tersebut seharusnya juga memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerjanya. Penjelasan atas hasil penelitian ini tidak jauh berbeda dari penjelasan pada *affective commitment* dan *continuance commitment*.

Pengaruh variabel idealisme secara individu terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA" ternyata tidak signifikan. Dari tabel 4.35 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,228 dengan nilai koefisien sebesar 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa variabel idealisme pada penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *continuance commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Kriteria sebagai *pure moderator variable* seperti yang dikemukakan oleh Sharma et al. (1981) telah terpenuhi.

Pengujian terhadap hipotesis H3b3 yang menyatakan bahwa relativisme memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal, ditunjukkan juga pada tabel 4.35. Interaksi antara variabel *normative commitment* dengan variabel relativisme menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,011 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis H3b3 diterima dan didukung oleh hasil

penelitian ini. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993). Hal ini menunjukkan bahwa variabel relativisme dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Relativisme memoderasi hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,792, yang artinya variabel relativisme memperkuat hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA".

Nilai koefisien sebesar 0,792 menunjukkan bahwa relativisme internal auditor PT Bank "AAA" dapat memperkuat hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerjanya. Hal ini jelas bertolak belakang dengan yang seharusnya, dimana seorang internal auditor seharusnya tidak bersifat relativis. Internal auditor seharusnya tidak menolak aturan-aturan moral yang bersifat universal dalam setiap pelaksanaan tugas auditnya. Penjelasan atas variabel relativisme yang memperkuat hubungan antara *normative commitment* dengan kepuasan kerja diatas, tidak jauh berbeda dengan penjelasan atas variabel idealisme.

Secara individu variabel relativisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA". Dari tabel 4.35 terlihat bahwa tingkat signifikansinya hanya sebesar 0,492 dengan nilai koefisien sebesar 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa variabel relativisme pada penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena berinteraksi secara signifikan dengan *normative commitment* sebagai variabel independen, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Sharma et al. 1981).

Ringkasan hasil pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dapat dilihat dalam table 4.36 dibawah ini.

**TABEL 4.36**

**RINGKASAN HASIL PEGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN**

No.	Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Pengujian
1.	H1a	<i>Affective commitment</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor	Diterima
2.	H2a	Konflik pekerjaan-keluarga memoderasi hubungan antara <i>affective commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara negatif signifikan
3.	H3a1	Idealisme moderasi hubungan antara <i>affective commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara negatif signifikan
4.	H3b1	Relativisme moderasi hubungan antara <i>affective commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara positif signifikan
5.	H1b	<i>Continuance commitment</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor	Diterima
6.	H2b	Konflik pekerjaan-keluarga moderasi hubungan antara <i>continuance commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara negatif signifikan
7.	H3a2	Idealisme moderasi hubungan antara <i>continuance commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara negatif signifikan
8.	H3b2	Relativisme moderasi hubungan antara <i>coninuance commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara positif signifikan
9.	H1c	<i>Normative commitment</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor	Diterima
10.	H2c	Konflik pekerjaan-keluarga moderasi hubungan antara <i>normative commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara negatif signifikan
11.	H3a3	Idealisme moderasi hubungan antara <i>normative commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara negatif signifikan
12.	H3b3	Relativisme moderasi hubungan antara <i>normative commitment</i> dengan kepuasan kerja internal auditor	Diterima Memoderasi secara positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat hal-hal yang dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi untuk dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hipotesis H1a, H1b dan H1c dapat didukung oleh hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penemuan dari penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2001), Bateman dan Strasser (1984), Ahuja et al. (2002) serta Zain dan Setiawan (2005). Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khikmah (2005) khusus untuk dimensi *affective commitment* dan penelitian yang dilakukan Johns (2005) untuk dimensi *affective commitment* dan *continuance commitment*.

2. Konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi (untuk dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan masing-masing dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* memperlemah hubungan antara masing-masing dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dengan demikian konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russel dan Cooper (1992), Thomas dan Ganster (1995), Wiley (1987) serta Kopelmen, Greenhaus dan Connolly (1983). Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ahuja et al. (2002).

3. Orientasi etika untuk karakteristik idealisme, mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi (untuk dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi antara idealisme dengan masing-masing dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* memperlemah hubungan antara masing-masing dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dengan demikian idealisme dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Hasil penelitian ini juga mendukung

hasil penelitian yang dilakukan Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993).

Variabel idealisme ternyata memoderasi secara negatif hubungan antara *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normativecommitment* dengan kepuasan kerja internal auditor yang hanya diukur dengan satu dari 5 sub skala yang ada pada *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu ”pekerjaan” itu sendiri.

4. Orientasi etika untuk karakteristik relativisme, mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi (untuk dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi antara relativisme dengan masing-masing dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* memperkuat hubungan antara masing-masing dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dengan kepuasan kerja internal auditor PT Bank “AAA”. Dengan demikian relativisme dalam penelitian ini merupakan variabel moderating. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ulum (2005), tetapi tidak mendukung hasil penelitian Shaub, Finn dan Munter (1993).

Variabel relativisme ternyata memoderasi secara positif hubungan antara *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normativecommitment* dengan kepuasan



kerja internal auditor yang hanya diukur dengan satu dari 5 sub skala yang ada pada *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu "pekerjaan" itu sendiri.

5. Konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme dalam penelitian ini merupakan *pure moderator variable* karena memenuhi kriteria yang dikemukakan oleh Sharma et al. (1981) yaitu berinteraksi secara signifikan dengan variabel independen (dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) tetapi tidak berhubungan secara signifikan dengan variabel dependen (kepuasan kerja internal auditor).

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, seperti hal-hal berikut ini.

1. Pengujian terhadap kepuasan kerja internal auditor hanya dilihat dari masing-masing dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*). Faktor-faktor lain yang diprediksi dapat mempengaruhi kepuasan kerja tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.
2. Pengukuran terhadap kepuasan kerja internal auditor PT Bank "AAA" hanya dengan menggunakan satu dari lima skala pengukuran *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikemukakan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969) yaitu pekerjaan itu sendiri, sedangkan empat skala pengukuran lainnya tidak digunakan, yaitu (1) upah (2) peluang untuk promosi (3) pengawasan, dan (4) kerja sama dalam suatu unit. Hal

yang berbeda diperkirakan akan dihasilkan jika menggunakan lebih dari satu sub skala untuk mengukur kepuasan kerja sesuai dengan JDI tersebut.

### **5.3. Implikasi Penelitian**

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan bahan masukan bagi unsur pimpinan SPI PT Bank "AAA" sebagai berikut:

1. Melakukan review terhadap kebijakan rotasi secara konsisten dan periodik terhadap internal auditor baik untuk jabatan auditor maupun auditor madya sehingga setiap internal auditor memiliki kesempatan untuk melakukan penugasan audit pada setiap bidang audit. Hal ini juga bertujuan untuk menghindari internal auditor mencapai titik kejenuhan dalam pekerjaannya.
2. Mengevaluasi kembali jumlah hari kerja untuk setiap penugasan audit kepada internal auditor sehingga dapat menciptakan suatu keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang harus dijalankan internal auditor.
3. Mengkaji kembali kompensasi yang diberikan kepada internal auditor dalam rangka penugasan audit.
4. Mereview kembali kode etik bagi internal auditor yang berlaku saat ini sehingga dapat memberikan acuan bagi setiap internal auditor untuk bersifat idealis maupun relativis.

#### 5.4. Saran

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan bahan masukan bagi pengembangan ilmu akuntansi dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan guna penelitian selanjutnya, khususnya mengenai konflik pekerjaan-keluarga, idealisme dan relativisme internal auditor.
  2. Pengukuran kepuasan kerja agar menggunakan lebih dari satu sub skala penguluran yang terdapat dalam *Job Descriptive Index* (JDI).
  3. *Setting* penelitian ini dilakukan pada PT Bank "AAA" yang bukan merupakan hasil merger dan untuk selanjutnya disarankan agar penelitian sejenis dilakukan dengan menggunakan *setting* bank-bank hasil merger guna mengetahui perbedaan hasilnya.
-

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, M., Katherine M., Joey F. George, Chuck Kacmar & Harrison. 2002. "Overworked and Isolated? Predicting The Effect of Work-Family Conflict, Autonomy and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers". Proceeding of The 35<sup>th</sup> Hawaii International Conference on System Sciences 2002.
- Allen, N.J, & J.P Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance dan Normative Commitment to Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, March: 1-18 .
- Aranya, N., & K.R. Ferris. "A Reexamination of Accountants'Organizational-Professional Conflict". *The Accounting Review*, Januari, 1984 : 1-15.
- ....., J. Pollock & J. Armenic. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 6, 1981 : 271-280.
- Bateman, T.S. & S. Strasser. 1984. "A Longitudinal Analysis of The Antecedents Organizational Commitment". *Affective of Management Journal*. 27. March: 95-112.
- Berg, P., Eileen Appelbaum & Arne L. Kalleberg. 1999. "The Role of The Work Environment and Job Characteristic in Balancing Work and Family". Presented at an Economic Policy Institute symposium on June 15, 1999.
- Bielby, W. & Bielby, D. 1989. "Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Houshold". *American Sociological Review*, 54: 76-89.
- Boles, James S., Mark W. Johnston & Joseph F. Hair, Jr. 2001. "Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol.XVII No.1 (Winter): 17-28.
- Burke, R. 1986. "Occupational Life Stress and The Family: Conceptual Frameworks and Research Findings". *International Review of Applied Psychology*, 35: 347-369.
- Camp, Scott. D. 1993. "Assessing The Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach". *The Prison Journal*: Vol.74. No.3 : 279-305.

- Davis, K. & Newstrom, J. W. 1989. "*Human Behavior at Work: Organizational Behavior*". 8<sup>th</sup> Edition, New York, NY. McGraw Hill.
- Forsyth, Donelson R. 1980. "A Taxonomy of Ethical Ideology". *Personality and Social Psychology Bulletin*. June: 218-223.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface". *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.
- Ghozali, Imam. 2005. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Nicholas J. Beutell. 1985. "Source of Conflict Between Family Roles". *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Gregson, T. 1992. "An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting". *Behavioral Research in Accounting*, 4 : 80-95.
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Basic Econometrics*. 3rd Edition McGraw-Hill International Edition.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Kelpa, L. 1991. "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, 76: 560-568.
- Hackett, Rick D., Peter Bycio & Peter A. Hausdorf. 1994. "Further Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 . February : 15-23.
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R., 1976. "Motivation Through The Design of Work: Test of A Theory". *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 16: 250-279.
- Harrell, A., E. Chewning & M. Taylor . 1986. "Organizational-Professional Conflict and Job Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditors". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol.5: 109-121.
- Ilham, Mochamad. 2001. "*Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Internal Auditor di Pertamina*". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).

- Irani, Tracy & Christi Scherler. 2002. "Job Satisfaction as an Outcome Measure of Effectiveness of an Agricultural Educations Academic Program". *Journal of Agricultural Education, Vol.43. No.1. 2002: 12-23.*
- Jenkins, Michael, Thomlinson & R. Paul. 1992. "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intensions". *Management Research News, Vol.15 : 18-22.*
- Johns, Richard. 2005. "*Determinants of Organizational Commitment Among U.S. Workers*". Tesis Program Master of Arts, Duquesne University (tidak dipublikasikan).
- Judge, T.A dan Locke. 1993. "Effect of Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction". *Journal of Psychology, 78 (3) : 475-490.*
- ..... 1993. "Does Effective Disposition Moderate The Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?". *Journal of Applied Psychology, 78: 395-401.*
- Ketchand, Alice A. & Jerry R. Strawser. 2001. "Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research". *Behavioral Research in Accounting, Vol.13 : 221-251.*
- Khikmah, Siti Noor. 2005. "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Journal Manajemen Akuntansi & Sistem Informasi (MAKSI), Vol.5, No.2, Agustus 2005: 140-155 , Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.*
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2004. "*Organizational Behaviour*". Six<sup>th</sup> Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Lind, Douglas A., William G. Marchal & Samuel A. Wathen. 2005. "*Statistical Techniques in Business and Economics*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Maghfiroh, Siti. 2001. "*Pengaruh Kultur Organisasi dan Pelatihan Profesional Terhadap Hubungan Antara Personalitas Individu dan Kreativitas*". Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung.
- Masúd, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1984. "Testing" The Side-Bet Theory" of Organizational Commitment : Some Methodological Consideration". *Journal of Applied Psychology*. 69, 372-378.
- ..... 1986. "Development and Consequences of Three Components of Organizational Commitment". Paper presented at the Annual meeting of the Administratif Sciences Association of Canada, Whistler, British Columbia, Canada.
- ..... 1991. "Commitment in The Work Place: Theory, Research and Application". Thousand Oaks, CA: Sage.
- ..... & Catherin A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extensions and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.4 : 538-551.
- Muncy, J.A. & S. J. Vitell. 1992. "Consumer Ethics: An Investigation of Ethcal Beliefs on Final Consumer". *Journal of Business Research*, 24 (4).
- Nurcholiq, Lilik. 2005. "Pengaruh Jabatan, Budaya Organanisasi dan Konflik Peran Auditor Internal Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Empiris Pada Bulog dan Dolog se Indonesia". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Peraturan Bank Indonesia No.1/6/PBI/1999 tanggal 20 September 1999 tentang Penugasan Direktur Kepatuhan (compliance director) dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum (SPFAIB)
- Perrewé, Pamela L. & Wayne A. Hochwarter. 1991. "Can We Really Have It All? The Attainment of Work and Family Values". *Current Directions in Psychological Science*, February. Blackwell Publishers, Inc.
- Paswerk, W.R & Strawser, J.R. 1996. "The Determinant and Outcomes Associated with Job Insecurity in A Proffesional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.8 : 91-113
- Porter, L. W., R. Strees, R. Mowday & P. Boulian. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59 (October) : 603-609.
- Ratnawati, Vince. 2001. "Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan; Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia". Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung.

- Robbins, P. Stephens. 1993. *“Organizational Behavior”*. Prentice Hall Inc.
- ..... 2003. *“Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications”*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Sekaran, Uma. 1992. *“Research Method For Business: A Skill-Building Approach”*. 2<sup>nd</sup> Edition, John Wiley & Sons Inc.
- Shaub, Michael K., Don W. Finn & Paul Munter. 1993. “The Effect of Auditor’s Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity”. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.5 : 145-166.
- Sharma, Subhas., Richard M. Durand & Oded Gur-Arie. 1981. “Identification and Analysis of Moderator Variables”. *Journal of Marketing Research* . Vol.XVIII. 1991: 291-300.
- Shotter, M. 2001. “Is Management Accounting Theory Breaking Free From The Shackles of Neo-Calssical Economics? A South African Perspective”. *Meditari Accountancy Research*. Vol. 9. 2001: 257-284.
- Siegel, G & H. Ramanauskas-Marconi. 1989. *“Behavioral Accounting”*. South-Western Publishing Co. Cincinnati.
- Slamet, Budiman. 2002. *“Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang Melakukan Audit Khusus: Studi Empiris Pada Kantor Perwakilan BPKP”*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C.L. 1969. *“Measurement of Satisfacion in Work and Retirement”*. Rand McNally Company, Chicago, IL
- Spector, P. E. 1997. *“Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences”*. Thousand Oaks, CA. Sage Publications Inc.
- Stanton, Jeffry M., Evan F. Sinar, William K. Balzer, Amanda L. Julian, Paul Thoresen, Shanaz Aziz, Gwenith G. Fisher & Patricia C. Smith. 2001. “Development of A Compact Measure of Job Satisfaction: The Abridged Job Descriptive Index”. *Educational and Psychological Measurement*. Vol.61 No.6. December 2001: 1104-1122.
- Stepanski, K.M. 2002. *“Work-Family Conflict Theories: Integration and Model Development”*. Disertasi Program Doctor of Philosophy, Wayne State University (tidak dipublikasikan).



- Thomas, L.T & Ganster, D.C. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 80 : 6-15.
- Ulum, Akhmad Samsul. 2005. "Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Time Pressure Dengan Perilaku Premature Sign-Off Prosedur Audit". *Journal Manajemen Akuntansi & Sistem Informasi (MAKSI)*, Vol.5, No.2, Agustus 2005: 194-210, Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Vandenberg, Robert J. & Lance Charles E. 1992. "Examining The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Journal of Management*, Vol.18 No.1 : 153-167.
- Wiley, D.L. 1987. "The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings". *Journal of Management*, 13: 467-472.
- Williams, L.J & J.T. Hazer. 1986. "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Analysis Using Latent Variance Structural Equation Models". *Journal of Applied Psychology*, 7 (May) : 219-231.
- Yusuf, Amir Abadi. 1993. "Auditing". Edisi V. Penerbit Salemba Empat.
- Zain, Sumarno & Ivan Aries Setiawan. 2005. "Studi Terhadap Beberapa Aspek Sikap Auditor Di Kantor Akuntan Publik". *Journal Manajemen Akuntansi & Sistem Informasi (MAKSI)*, Vol.5, No.2, Agustus 2005: 127-137 , Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.